

孙友余 钱学森
[illegible] [illegible] [illegible] 等著

论思想政治工作科学化

LUN SI XIANG ZHENG ZHI GONG ZUO KE XUE HUA



论思想政治工作科学化

孙友余 钱学森 费孝通 谭　滔等著

《光明日报》理论部　编

山西人民出版社

论思想政治工作科学化

孙友余 钱学森
费孝通 谭 滔 等著

《光明日报》理论部 编

*

山西人民出版社出版 （太原并州路七号）
山西省新华书店发行 山西省七二五厂印刷

*

开本：850×1168 1/32 印张 $5\frac{5}{8}$ 字数：134千字

1981年8月第1版 1982年6月第2次印刷

印数：44,801—78,000册

*

书号：4088·16 定价：0.52元

序

探索思想政治工作科学化，已经形成了一种舆论，一些部门和单位并积极地开始了实践。热心于这一件事的，有从事实际工作的领导同志，有科学研究工作者，有企业党委书记、部队的政治工作者，有大学教师，有广大从事思想政治工作的政工干部。这种探索，是建设精神文明，实现四个现代化的需要，是培养有理想、有道德、有献身精神的社会主义建设者的需要。它的深远意义是显而易见的。我们应山西人民出版社之约，编辑了这本书，就是为了促进这种探索，并进而引起更多同志的注意，以加强和改善党的思想政治工作。

一九七九年上半年，中央领导同志关于坚持四项基本原则的讲话中，强调要把思想政治工作做好。根据这个精神，第一机械工业部政策研究室和全国机械工会、中国科学院心理研究所的同志，先后几次去企业进行调查研究，后来召开了思想政治工作座谈会。在一九八〇年四月召开的全军政治工作会议上，明确提出“政治工

作也是一门科学”的论点。《光明日报》还以“思想政治工作要科学化”为题，展开了讨论。《人民日报》、《解放军报》、《工人日报》、《文汇报》等也发表了不少这方面的报道及文章。献给读者的这本集子，就是从一些座谈会的发言和报纸上讨论的文章中选出来的，有近一半是第一次公开发表的。署名“谭滔”的文章计四篇，并不是一个人写的，是《光明日报》社的几位同志执笔的。

马克思说过：“理论在一个国家的实现程度，决定于理论满足这个国家的需要的程度。”（《黑格尔法哲学批判导言》）我们党始终坚持马克思列宁主义、毛泽东思想，十分重视用思想政治工作建设自己，建设人民的军队，组织和动员浩浩荡荡的人民群众创建伟大的新中国。思想政治工作无论在革命战争年代、还是在社会主义建设时期，都发挥了巨大的作用。但是，由于“十年动乱”和左倾路线的影响，我们党的思想政治工作的优良传统被破坏了，现在亟待恢复它的声誉和威力。因此，思想政治工作要科学化的口号，就顺应历史的这种需要而产生了。其实，“思想政治工作要科学化”这个命题，我们党很早就提出来了。早在五十年前，毛泽东同志写的《关于纠正党内的错误思想》中就明确指出，党内的思

想政治工作要克服主观主义，使党员的思想和党的生活“科学化”。现在重新提出来，更有它新的现实意义。它要求在马克思列宁主义、毛泽东思想指导下科学地总结我们的历史经验，发扬优良传统，并吸收一切有用的科学研究成果，改进我们的思想政治工作；它要求我们在实践中掌握人的思想活动的规律，掌握做好思想政治工作的规律；它要求建立一门社会主义的思想政治工作新学科。

这本小册子所汇集的文章，都带有探讨的性质，百家争鸣，各说不一。书中不仅选编了探索发起者的讲话、会议纪要，实际工作中探索思想政治工作科学化的经验，科学工作者的论述，并介绍了一些心理学、社会学以及国外行为科学的知识，以便于大家研究参考。由于时间短促，我们的思想理论水平不高，知识准备不足，本书的不足之处是不可免的。因此，深切地盼望读者提出批评建议。

本书在编辑过程中，得到第一机械工业部政策研究室的有关同志的帮助，特此致谢。

《光明日报》社理论部

一九八〇年十二月二十日

目 录

一定要有高度的精神文明

《光明日报》特约评论员

建设社会主义精神文明的问题，已经引起了人们的广泛议论和重视，这决不是偶然的。因为这不仅是现实生活向我们提出的迫切问题，更是关系到建设社会主义伟大国家的意义深远的大事。

我们的总目标，是要建设一个伟大的社会主义强国。在这样的一个社会主义国家里，首先要有发达的经济作为强大的物质基础，使广大人民过上比较富裕的物质生活。同时，要在政治上实现高度的民主化，有一个巩固的安定团结、生动活泼的政治局面。不仅如此，在这样的社会主义国家里，还必须要有高度发展的精神文明。

早在民主革命时期，毛泽东同志就提出，我们不但要建立一个政治上民主、经济上繁荣的中国，“而且要把一个被旧文化统治因而愚昧落后的中国，变为一个被新文化统治因而文明先进的中国”（《毛泽东选集》第2卷第624页）。这个设想和要求，其精神今天仍然是适用的。实现四个现代化，大大发展生产力，这是我们的中心任务。我们必须集中全力，在安定团结的基础上，把经济调整搞好，扎扎实实地搞好经济建设。这是毫无疑义的。但是，不能把社会主义仅仅理解为生产力的高度发展，物质生活的充裕富足。我们的社会主义国家，应当是既有高度发展的物质文明，又有高尚丰富的精神文明。而且，物质文明与精神文明是相互依存、相互促进的。物质财富、物质文明为精神财富、精

神文明奠定基础，提供源泉，而精神财富、精神文明又反过来促进物质财富、物质文明的生产和发展。高度的精神文明，是社会主义社会的一个重要特征，是推动社会主义社会向前发展的重大因素。因此，建设精神文明，应当同经济上的现代化和政治上实现民主化一起，作为我们党的政治路线的一个重要内容。

建设社会主义的精神文明，也是当务之急。四个现代化的建设，特别是当前以经济调整为中心的各项繁重任务，要求全党和全国人民同心同德，奋发努力，用革命精神从事劳动和工作；要求大家遵纪守法，具有良好的道德风尚，巩固和发展安定团结的局面。另一方面，由于林彪、江青反革命集团的十年捣乱和破坏，造成了人们思想的混乱，道德水准的下降，社会风气的败坏，给我们党的队伍和人民群众的精神世界留下了严重的创伤。同时，我们在打破了闭关锁国状态，恢复了国际间的正常交往以后，在引进西方国家的先进科学技术的过程中，不免泥沙俱下，也带来了一些资本主义的腐朽颓废的垃圾，侵染了一些意志薄弱的人和缺乏生活经验的青少年。这些对建设社会主义的现代化国家是十分不利的。如果不抓紧工作，把建设社会主义精神文明的问题提上议事日程，扶正抑邪，褒扬真善美，贬斥假恶丑，有效地加强思想政治工作，就不能振奋起人们的精神，充分发挥积极性和创造性，搞好四化建设。

我们所说的社会主义精神文明的建设，包含的内容是十分广泛的。既包括发展文化教育事业，提高科学技术水平，普及各种社会知识和自然知识，也包括用马克思主义为指导的意识形态去占领各个思想阵地。在当前，特别应当注意的，就是要采取各种措施，加强并扩大共产主义思想的宣传教育，批判各种错误思想和歪风邪气，振奋革命精神。

精神文明的建设，归根结蒂，是要培养和造就社会主义时代的新人。恩格斯指出："用整个社会的力量来共同经营生产和由

此而引起的生产的新发展，也需要一种全新的人，并将创造出这种新人来。”（《马克思恩格斯选集》第1卷第222－223页）现在，我们就是要在社会主义公有制的基础之上，在四化建设的过程中，主要依靠加强共产主义思想教育的办法，为培养和造就这种全新的人而努力。我们要造就的这种新人，从精神面貌来说，绝不同于那种目光短浅、自私狭隘、愚昧粗野、情趣低级的庸人，而应当是具有共产主义的理想和信念，革命的立场和原则，高尚的道德和情操，遵纪守法的习惯，爱国主义精神和民族自尊心的人，应当是对生与死、苦与乐、公与私、美与丑、善与恶等问题，能够正确分辨和对待的人。一句话，这种新人应当是高尚的人，纯粹的人。

当然，精神文明的建设，新人的培养，都是一个长期的过程。但是，我们决不能因此而放弃这个目标和要求，放松自己的努力。

有一种观点认为，既然现在还处于社会主义阶段，物质还不丰裕，只能实行按劳分配的原则，劳动还是谋生的手段，因此，人们的精神境界只能囿于斤斤计较个人得失的状态；也有人认为，现在既然承认个人利益，就应当提倡关心个人，由此出发，他们主张否定集体主义的原则，抛弃“毫不利己，专门利人”这样一些体现了共产主义思想的口号。这些观点实际上否定了建设社会主义精神文明的必要性与可能性。

马克思主义认为，社会存在决定社会意识。一个社会的精神文明是同它的物质条件紧密相联的。但是，决不能机械地庸俗地理解这种联系。在一定条件下，人们先进的思想、意识，是可以存在于相对落后的社会现实之中的。在我国革命的早期，以中国共产党人为代表的革命者，就怀着挽救民族与国家的壮志，为实现共产主义理想而英勇奋斗。在漫长的革命过程中，无数先烈和老一辈革命者前仆后继，为党为人民的利益，不惜牺牲个人的一

切，以至献出自己宝贵的生命。他们那种闪耀着共产主义光辉的崇高思想，在斗争中形成的优良传统，教育鼓舞了千千万万的人。所有这些，是我国无产阶级创造的崭新的精神文明。为什么在今天的社会主义条件下，不可以把这些宝贵的精神文明发扬光大、发展提高呢？

在民主革命时期，我们坚持共产主义的思想教育与执行民主主义的具体政策相统一的原则，使人们既不混淆阶段，又高瞻远瞩，自觉地把当时的民主革命的实践同社会主义和共产主义的远大前途联系起来，提高了人们的精神境界，不但使各项革命工作做得更好，而且为革命转变准备了思想基础。为什么今天搞社会主义，实行按劳分配，倒反而不要共产主义的思想指导，而要提倡大家斤斤计较，只关心自己的利己主义哲学呢？为什么在社会主义条件下，不提倡全心全意为人民服务的精神、集体主义的精神，而且要反对“毫不利己，专门利人”，“一不怕苦，二不怕死”这样一些庄严的革命口号呢？

还有一种观点认为，现在社会上出现的一些不良现象，是由于经济比较困难，物质条件贫乏造成的，只要生产搞上去了，生活改善了，人们的精神面貌就会自然而然地改变。这种把人们的思想觉悟、道德风尚、文明行为看作是自发形成的观点，同样是错误的。

应当看到，生产力的落后，经济的不发达，是会使人的思想和眼界受到局限的，生活上的某些困难也会使一些人去干某种不光彩的事。但是，把当前社会上出现的一些不健康现象和不良倾向完全归之于经济困难，物质贫乏，却是不符合实际的。今天存在于人们头脑中的一些落后思想，社会上出现的种种粗野的、不文明的行为，从社会根源来说，主要是剥削阶级的思想影响。在这里，既有封建主义的遗毒，也有资产阶级腐朽思想和生活方式的侵染。当然，也不可忽视小生产者自私保守的思想和习惯在起

着不小的作用。我们更要看到，在同样的经济条件下，现实生活中却有大量的好人好事，而且，这种好人好事每天都在增加。相反，有些思想落后、干不光彩事情的人，却并不缺吃少穿。这说明，关键在于我们的工作。我们应当在搞好生产，努力改善人民生活的同时，加强思想政治工作，改进宣传教育。这样，就可以使先进思想越来越占上风，使正气压倒邪气，就能建立起比较高尚的精神文明。

事实还告诉我们，先进思想不可能自发产生。共产主义思想必须通过宣传教育才能为人们所了解、接受。自发的工人运动只能产生工联主义，而不可能产生马克思主义科学思想。对小生产者如不进行教育改造，那就只能搞平均主义，滋长自私性、保守性、散漫性，而不可能产生社会主义思想。社会主义的精神文明，必须通过人们自觉的努力，才能建立起来。如果说，经济发展了，生活改善了，就会自然形成高度的精神文明，那么，今天某些发达的资本主义国家，应当是具有最高度精神文明的国家了。而事实是，在那些国家的精神领域，却存在着大量腐朽、没落、颓废的东西。因此，精神文明的自发论是根本站不住脚的。

建国以来，我们在建设社会主义的精神文明方面已经取得了可喜的进展。在"文化大革命"前，人们的精神面貌，社会的道德风尚，人与人之间的关系，等等，曾经达到相当高的境界和水平，成为社会主义制度优越性的一个突出表现，为生活在资本主义制度下的人们所羡慕向往。经验证明，在我们这样一个富有革命传统的国家，在社会主义公有制的经济基础之上，尽管物质条件不怎么好，教育程度也不怎么高，只要全党重视，大家动手，坚持对党员和人民进行共产主义教育，完全可以把人们的思想觉悟、道德水准，提到较高的程度，建立起比较高度的精神文明。

当然，也要看到，我们在精神文明的建设上，走过了曲折的道路。由于我们在指导思想上长期存在"左"的错误，特别是经

过十年大破坏，既糟踏了大量优秀的精神产品，扰乱了人们的思想，又伤害了精神产品的生产者，使我们初步建立起来的精神文明遭到极其严重的摧残，致使目前社会上出现了一些不健康不正常的现象，封建思想、资产阶级个人主义在某些地方有所抬头。这就要求我们认真总结经验教训，坚韧不拔地进行工作，而不应面对这些现象灰心丧气，悲观叹息，动摇退却，更不应当自觉不自觉地为这些落后现象的存在找论据，作辩护。

精神文明的建设，有它的特殊规律，需要我们大家用心研究和探讨。十月革命后，列宁曾经指出，同旧社会遗留下来的愚昧、不文明、粗野等遗产作斗争，完全要用另外的方法，"在这里，只有靠长期的有成效的工作和先进阶层的持久不绝的影响（这种影响是大受群众欢迎的）"。（《列宁选集》第3卷第816页）我们自己的经验也充分证明了这一点。

建设社会主义的精神文明，在当前要着重抓住下面几个环节。

首先是要搞好党风。党风搞好了，就能带动民风。从延安时期到新中国，我们党除了靠正确的政治方向外，就是靠革命精神，靠全党干部和党员坚持共产主义思想和共产主义道德，身体力行，吸引带动了广大人民群众。不但取得了革命的胜利，而且形成了自己的高尚的精神文明。今天，要特别强调，对党员必须严格要求。作为一个共产党员，尤其是领导干部，更应当自觉地提高自己的共产主义思想觉悟，发扬大公无私，顾全大局，艰苦奋斗，廉洁奉公的精神，用共产主义道德规范指导自己的言论和行动；以自己的模范行为去影响人民，教育我们的青年，推动精神文明的发展。

其次，是要加强思想政治工作。建设社会主义精神文明的任务的提出，把思想政治工作的意义提到了新的高度，也对思想政治工作提出了更高的要求。轻视思想政治工作的倾向是不对的。

我们的思想政治工作不但不应削弱，而且要加强。我们要采取生动的、为群众乐于接受的形式，加强思想政治教育，宣传马克思主义，传播先进思想，表彰好人好事，提倡良好的道德风尚，批评揭露那些落后的错误的现象。我们的思想政治工作不但应成为搞好经济工作和其他各项业务工作的有力保证，而且应为建立社会主义精神文明作出巨大的贡献。

第三，是要社会各界共同努力。精神文明的建设，是全社会的事。只有社会各界齐心协力，才能搞好。

作为灵魂的工程师，我们的学校老师担负着教育培养两亿多青少年的光荣任务。他们除了向学生传授各种知识以外，还要精心育人，把我们的青少年培养成为具有高度文明的一代新人。

我们的文学艺术工作者，是灵魂工程师队伍中的一支劲旅，在建设社会主义精神文明方面，担负着特殊的任务。他们应当以高度的政治责任感，创作出越来越多的高质量的精神产品，教育人民、鼓舞人民，去影响、熏陶、感染人们。通过自己的辛勤劳动，为充实我们的精神生活，为繁荣我们社会主义精神文明的园地，为造就社会主义的新人，作出自己的贡献。

我们的工、青、妇、文、科、体等各个人民团体和群众组织，都要在各自的工作中，根据自己的特点，加强思想政治教育，开展多种形式的活动，为建设社会主义精神文明而努力。

一切公共场所，都是建设和传播社会主义精神文明的阵地。我们商店的营业员，列车的乘务员，饭店的服务员，各行各业的工作人员，在作好本职工作的同时，要在自己的工作中讲礼貌、讲文明、讲道德，为反对各种粗野的、不文明的行为而斗争，为建设社会主义精神文明作出成绩。

人类自从脱离原始社会的野蛮状态后，已经经历了奴隶制、封建制、资本主义三个文明时代。过去各个社会都创立了与自己相适应的文明，为人类作出了贡献。中国是一个文明古国，在数

千年的历史上，曾经创造了灿烂的文化，是一个著名的礼义之邦。这种古代文明，仍然是我们今天需要批判地继承的。但是，过去各个时代的文明，都是同对劳动者的奴役相联系的，是为剥削阶级所垄断的。我们要创立的社会主义文明（包括物质文明和精神文明），是人类历史上崭新的、无可比拟的、以人民为主体的文明，因而是更高类型的文明。在社会主义中国的土地上建设起这样一种文明，我们是满怀信心的。

如何建设社会主义精神文明

——《光明日报》编辑部邀请首都理论界、文艺界、教育界、科学界部分同志座谈纪要

[illegible]月十二日，本报编辑部邀请首都理论界、文艺界、教育界和科学界部分同志，就“建设社会主义的精神文明”这个主题，举行座谈。参加座谈的同志有：中国社会科学院哲学所的李奇、刘启林，马列所的冯兰瑞，中国科学院理论物理所的何祚庥，国家科委的胡平，中央党校的孙长江，人民出版社的曾彦修，北京市文联的王蒙，北京电影制片厂的苏叔阳，清华大学的汪家镠，北京师范大学的齐振海，景山学校的游铭钧。

与会的同志在发言中，对建设社会主义精神文明的意义、物质文明和精神文明的关系、如何建设社会主义精神文明等问题，发表了很好的意见。

建设社会主义精神文明的意义

大家在发言中指出，建设社会主义强大国家，不但要建设高度的物质文明，而且要建设高度的精神文明。有的同志说，从马列著作中，我们可以看到对精神文明的论述：第一，精神文明是与生产的发展相联系的，人类社会从蒙昧到野蛮，从野蛮到文明，是生产发展的结果；第二，文明是个历史的范畴，不同历史时代的文明有不同的内容和水平；第三，工人阶级是最文明的，因为工人阶级是大工业的产物。大工业要求有纪律性、集体主

义、互助等等，大工业还要求有科学文化知识；第四，社会主义社会应该是更文明的社会，因为社会主义实行公有制，消灭了人剥削人的制度，这不仅是发展物质文明的优越条件，也是建设精神文明的有利基础。有的同志指出，社会主义的物质文明是建设社会主义的精神文明的基础，而社会主义的精神文明又是推动我们建设社会主义的物质文明的巨大力量。如果忽视或者否认社会主义的精神文明的作用，就不可能顺利地进行社会主义经济建设。

建设社会主义精神文明要从实际情况出发，要有针对性

与会同志谈到，现在提出建设社会主义精神文明的任务，是从当前的实际情况出发的。我们国家经过了十年动乱，不但在物质上、经济上遭到了很大破坏，而且在精神上也使我们的干部群众特别是青年一代受到了很大伤害。林彪、"四人帮"提倡迷信，破坏教育，扼杀科学，摧残文化，把制造愚昧和无知作为他们的既定政策，把我们党的优良传统和多年来培养和树立起来的道德、理想、情操都破坏了，造成了社会道德水准下降。医治精神上的创伤，比医治经济上的创伤困难得多。需要我们做大量的艰苦细致的工作，进行长期不懈的努力。

有的同志说，十年"文化大革命"好比一场巨大的地震，房屋倒塌，道路堵塞。在震后最初几年，产生一些混乱，是可以理解的。有的同志说，对当前的思想问题，要非常细致地加以分析，不能简单化。比如青年人中间有不少问题，但这是长期以来的左倾思想、特别是十年动乱造成的恶果之一。我们年纪大的人或多或少是有责任的。青年一代总的说是好的，他们之中虽有极少数堕落分子，也有不少无知的人，但绝大多数是敢于和善于思

等问题的。我们对他们应该有一种责任感，要千方百计地接近他们，了解他们，教育他们，引导他们。要分析不同情况，一类一类加以研究，用简单几句话是概括不了的。建设精神文明，青年一代是很重要的力量。

有的同志指出，今天我们建设社会主义精神文明，比“文化大革命”前的十七年要困难得多。看不到这些困难，对建设精神文明的长期性和艰巨性估计不足，是不对的。但是，我们现在还有历史上从未有过的有利条件，就是我们党的十一届三中全会所制订的正确路线。只要坚决执行这条路线，就一定会克服眼前的一切困难。按照这条路线走下去，我们是大有希望的。所以，不论建设物质文明也罢，建设精神文明也罢，首先要坚决贯彻执行三中全会路线。对于社会上出现的否定三中全会路线的言论，不能任其继续发展下去，否则，就会构成真正的危险。

宣传社会主义精神文明要注意科学性

有的同志指出，宣传精神文明要注意科学性，首先要搞清物质文明和精神文明的关系。建设高度的物质文明是建设精神文明的前提，也是最后消灭不文明现象的客观基础。但是，物质文明的建设并不能代替精神文明的建设。物质生活条件改善了，人的精神面貌、社会道德风尚并不会自然而然地提高。物质文明和精神文明的关系，是辩证的关系，不能仅仅是一个决定另一个的简单关系。恩格斯说过，经济落后的国家，在哲学上可以演奏第一把提琴。也可以说，经济落后的国家，精神文明可以是先进的。但是，不能因此而得出结论说，物质文明同精神文明的关系是相反的。没有一定的经济条件，精神文明是建立不起来的。因此，一定程度的精神文明，要有一定程度的物质文明作为它的基础。

有的同志说，要反对两种偏向：一是精神无用论，一是精神万能论。关键在于把精神文明放在正确的位置上。不要一说用经

济手段，就一切“向钱看”，一提精神文明，就又信奉精神决定一切。过去这方面的教训很多，一定要认真汲取。有的同志说，建设精神文明，与搞好党风有密切关系，这是对的。但是，我们应该看到，一个社会的道德或道德风尚，是由多种因素决定的，包括政治，也包括经济、文化、思想、传统、习惯以及榜样的作用等等，这些因素是如何影响一个社会的道德风气和道德水平的？这个问题应该在理论上加强研究。过去一段时间我们往往只强调一个方面，比如只强调经济发展水平的影响，认为经济问题解决了，道德问题就解决了，这是不全面的。但反过来说，没有一定的经济发展水平，道德问题也是不能彻底解决的。

建设社会主义精神文明，要上下左右，齐心协力

有的同志说，建设社会主义精神文明，需要上下左右，齐心协力，同心同德，继续按三中全会的路线走，才能搞好。精神文明没搞好，有多方面的、复杂的、历史的原因，不是单由哪一方面造成的。因此，要解决这个问题，需要各方面共同努力，进行综合治理。

当前不管是理论界、教育界、文艺界、科学界，有一个重要的任务，就是努力建设社会主义精神文明。怎样建设呢？列宁说，马克思主义者都有一个任务，就是捍卫马克思主义的基本原理。可怕的是，在相当一段时间内，宣传的不是马克思主义，相反，却把真正的马克思主义当作修正主义来批判，十年浩劫期间达到了顶点。现在有必要恢复马克思主义的本来面目，在全民族进行马克思主义ABC的教育。有人说马克思主义不大时兴了，我们认为马克思主义的基本原理在今天仍然是生气勃勃的，有战斗力的。问题是过去被理解错了，被歪曲了。过去在马克思主义

招牌下搞了许多非马克思主义甚至反马克思主义的东西。

有的同志谈到，文学艺术应该提供很好的精神食粮。前一段，不少同志比较强调文艺的镜子功能，恢复了一些文艺的真实的信誉，这是有好处的。但是，单纯强调这一方面，单纯强调用文艺去揭露时弊，是不够的。当前，我们毕竟是初步实现了安定团结，毕竟是党的三中全会的路线已经日益显示出它的生命力，但同时我们又有不少困难。在这种情况下，要强调文艺的精神食粮的作用，让人看了以后，能够得到启发，得到提高，得到鼓舞。精神食粮也应该是多种多样的，甜、酸、苦、咸、辣样样都有，但根本的是应该有营养，应该有益于人们的身心健康。

有的同志说，精神文明应该是非常丰富的，非常多样的，它应该包括好的趣味，好的习惯。各人的个性不同，爱好不同，特别是青年人爱好、兴趣更是多种多样，总应该让这些不同的爱好和需要得到满足和提高。有的同志说，提高学术水平和理论水平是建设精神文明的重要内容。因此，建设精神文明应该提倡百花齐放、百家争鸣的精神。

要重视对精神领域的科学研究

有的同志认为，社会科学的研究工作，要同建设社会主义精神文明这个总的要求联系起来。很多理论问题和科学领域，应该引起人们的重视。比如，精神文明中，道德是一个很重要的内容。这里提出一个问题，就是道德科学的研究，或者说伦理学的研究问题，应该引起高度重视。伦理学这门学科，在我国经历了一个非常奇怪的历程。一部中国哲学史，其中相当一部分是讲社会伦理思想的，所以伦理思想在中国应该是非常丰富的。可是解放以后，伦理学作为一门学科，却不受重视。到目前为止，全国搞伦理学专业的人数很少。从建设精神文明的要求来说，伦理学是非常重要的。这门学科长期发展不了的原因，应该研究，并立

采取有力的措施来解决。当然，不是说只要这门学科发展了，精神文明的问题就解决了，但是这门学科对一些重大理论问题有自己的看法，对解决精神文明的问题，是有促进作用的。现在有些问题上思想混乱，与这门学科发展薄弱有关。这门学科的一些基本问题，现在看来是不大清楚的。比如什么叫“道德”，好象大家都懂。其实这些年来人们讲的“道德”，涵义是很不一样的。有的把道德当作文化，有的说是意识形态、上层建筑；有的则说是行为规范；也有的说是品质。这是个理论问题，但它对实际有较大影响。比如有人主张在我们现在的社会条件下不要提共产主义道德，其中的一个基本论据是，我们现在不是共产主义社会，所以不会产生共产主义道德，也不应该提倡共产主义道德。发言的同志认为，这是不合适的。最早提出共产主义道德的是列宁。这个概念不是说未来的共产主义社会的道德，而是共产主义者的道德，或者说是为共产主义事业而奋斗的人的道德。我们党从三十年代开始提出这个概念，也是从这个意义上来说的。它的内容也是随着时代的变化而变化的。民主革命时代比较强调对敌人斗争，社会主义时代比较强调热爱祖国等。到了共产主义也必然会有新的规范。正是由于对基本概念没有搞清，就往往产生一些不必要的混乱。

思想政治工作科学化研究设想

——第一机械工业部　全国机械工会思想政治工作座谈会纪要

新时期企业思想政治工作的新特点

在四个现代化建设的新的历史时期，政治工作仍然是经济工作的生命线。思想政治工作只能加强，不能削弱。企业的思想政治工作，必须紧紧围绕生产进行，成为企业管理的重要组成部分。

“团结全国各族人民，同心同德，有计划、按比例，多快好省地发展社会主义经济，建设现代化的、高度民主、高度文明的社会主义强国”是我们党新时期的总任务，是当前最大的政治。企业思想政治工作要把重点转移到四化上来，为四化服务，就必然带来许多不同于过去的新内容、新特点：

（1）企业思想政治工作必须更加紧密地结合经济工作一道去做；必须更好地渗透到生产、技术、经营管理和各项业务工作中去，最大限度地发挥职工的积极性；思想政治工作的成果必须反映在经济效果上。

（2）拨乱反正后，人们解放了思想，对许多重大问题，展开讨论。要通过强有力的思想政治工作，因势利导，不断提高全体职工坚持“四项基本原则”的自觉性。

（3）随着国民经济的调整和改革，已经出现一系列新的问题，例如市场问题，竞争问题，如何更好地执行按劳分配原则问

题以及正确处理国家、企业、个人三者关系问题等等。思想政治工作必须及时研究和解决由此产生的大量思想认识问题，保证调整和改革的顺利进行。

（4）经济管理、企业管理、科学技术现代化，要求通过强有力的思想政治工作，端正思想路线。

（5）从过去的闭关锁国状态转为开展国际交往，一方面，如何正确对待国外科学技术和管理经验；另一方面，又要抵制资产阶级腐朽意识形态的影响。这些，都要求有强有力的思想政治工作。

（6）职工队伍的构成有了很大变化，一方面，青年职工占的比重增大了。他们大部份缺乏新旧社会对比的切身感受，又成长在十年动乱时期，以致影响到他们对党、对社会主义制度的正确认识；另一方面，干部队伍不适应新时期工作的状况，亟待改变；生产技术、经营业务、组织管理水平都急需提高。有一系列新的问题要通过思想政治工作加以解决。

以上情况说明，新时期的企业思想政治工作，内容新了，要求高了，难度大了。加强思想政治工作也更为紧迫、更为重要了。

思想政治工作是一门科学

思想政治工作，我们党有优良的传统，丰富的经验。继承和恢复我们党的优良传统，对于加强思想政治工作，有着极为重要的意义。

我们党思想政治工作的优良传统，就是实事求是，从实际出发。革命战争时期的杀敌立功运动，土地改革时期的诉苦运动，解放初期的忆苦思甜教育等，都在革命斗争中发挥了巨大的威力。因为这些思想教育方法，都是根据当时的具体情况创造和发展起来的，它们的战斗力就在于来源于斗争实践。继承我们党思想

政治工作的优良传统，不是指这种或那种具体做法，而是必须抓住实事求是、从实际出发这个根本。对于过去行之有效的思想政治工作的具体方法，要根据现代化大生产的特点和新时期的新情况、新问题，从实际出发加以选择和运用。

同时，也必须看到，形势在发展，情况在变化，思想政治工作的客观环境和工作对象，比过去都有很大不同。我们必须根据新情况，研究解决问题的新办法，才能真正贯彻执行好党的总路线，真正作到四个坚持。因此，我们的思想政治工作，面临着一个发展和提高的问题。

我们必须坚持用马克思主义的世界观、方法论，以及心理学、社会学等科学知识，在总结我们过去经验的基础上，研究掌握人们思想活动的规律，使思想政治工作系统化、理论化，成为一门科学。

马克思主义的世界观方法论是唯物的辩证的。一方面，必须用求实的、发展的观点，总结我们自己的经验；同时，又必须有区别地吸收当代有关科学研究成果。流行于许多国家的“行为科学”，就是以研究人们行为规律为对象，以调动人们的积极性为目的的一门学科。资本主义国家在行为科学方面的研究成果，有些是与所有制相联系的，我们不能用，还有些是关于人类共同的活动规律，我们可以借鉴。马克思主义从来是在有批判地吸收人类科学成果中发展的。列宁指出：“只有用人类创造的全部知识财富来丰富自己的头脑，才能成为共产主义者”（《青年团的任务》，《列宁全集第》三十一卷第254页。）对于外国的东西，我们只有先了解而后才有鉴别，有鉴别而后才能有所取舍。毛泽东同志提倡用批判的态度，取其精华，弃其糟粕，作到古为今用，洋为中用。在思想工作上，我们也应取这种态度。

思想政治工作涉及广泛的知识领域，要促使思想政治工作成为一门科学，需要做实际工作的同志和做理论研究工作的同志共

同努力。政工干部必须努力掌握有关的社会科学知识，成为思想政治工作的专门家。

加强思想政治工作
当前要研究解决的几个问题

为了在实践中加强思想政治工作，并不断提高到新的科学水平，使之形成一门系统的科学，根据当前企业的需要和可能，可开展以下几个方面的研究工作：

（1）研究如何搞好思想教育，引导职工为建设社会主义强国献身，为四化立功。

四个坚持的教育，爱国主义的教育，革命人生观的教育，理想、前途、道德品质的教育，都要努力去抓，特别是对青年职工的教育，是一项带战略性的任务，更为迫切，尤需抓好。怎样进行教育才有成效？会议认为，单打一的办法不行，必须打"总体战"。一是"正面教育"，包括有系统的讲课，做报告，看电影，电台报刊宣传等。二是"养成教育"，在日常的生活、工作中，处处养成好的思想、意识和作风，"雨露滋润，点滴入土"。三是"无形教育"，就是靠社会成员之间的互相影响力，造成一种社会风气。这几种教育形式必须配合起来。

无论进行哪一种形式的教育，都必须研究教育对象，从实际情况出发；都可运用心理学、社会学等科学知识；都要尽可能地"结合"、"渗透"，才能取得更好的效果。有的企业在进行理想前途教育时，在国家实现四化和每个人的具体工作之间，用一条大、中、小，远、中、近的"目标锁链"联系起来，把广大职工吸引到为四化立功的群众性活动中，使大家从中感受到：没有每个人的努力，就不会有企业的发展，不会有国家的富强，个人利益也就没有着落，没有保证。这样做，符合人们的心理活动特点

和认识事物的规律，使理想前途教育与具体实际紧密结合，使教育更有丰富内容，更形象化，也就更能深入人心。

（2）研究如何从实际出发贯彻党的路线、方针、政策，使中央精神落实到解决本单位的主要问题上，变成全体职工的自觉行动。

贯彻落实党的路线、方针、政策，是企业思想政治工作的根本任务。如何把全体职工的思想统一到中央的方针政策上来，需要很好研究。有的工厂只是做做报告，传达传达文件，等于走了过场，实效很小。有的工厂在"有的放矢"上下功夫，一方面认真学习、领会文件精神；另一方面认真调查分析本单位的实际情况，以中央精神之"矢"，射本单位问题之"的"，收到很好效果。群众看到中央精神在本单位具体落实后，感受到党的路线、方针、政策是正确的，可信的，有效的，就会更加积极地去贯彻执行。

（3）研究如何从根本上树立职工群众主人翁责任感，确立职工当家作主的地位。

确立职工在企业中的主人翁地位，给予他们主人翁的权利和义务，是社会主义企业中调动职工积极性带有根本性的问题。对每个职工，要诚心诚意地在政治上给予尊重，法律上予以保护，工作上加以信任；要使企业经营好坏与每个职工的责任和利益更紧密地挂起钩来；要切实发挥职工代表大会的作用，从制度上保障职工对企业的重大问题的决策权力；要广泛开展合理化建议运动，认真对待职工每一项建议。有的企业的奋斗目标是全体职工共同讨论制定的，集中了大家的要求、意见和经验，大家都把实现这个目标看作是自己的事情，自觉自愿地去努力实现。目标达到后，精神上也得到满足，因为他们行使了主人的权利。

一定要通过实践使企业民主管理制度逐步完善，使企业民主管理逐步实现。

（4）研究如何正确贯彻执行按劳分配原则，使职工在得到物质奖励的同时，也感到是一种政治鼓励。

物质奖励每个单位都有，但奖金用得好不好，是否很好地兼顾了国家、集体、个人三者的利益，对调动职工积极性所起的作用却是大不相同的。有的企业奖金发得不少，但基本上是平均分配，体现不出来对贡献大的职工的鼓励，也体现不出来对干得差的人的鞭策。有的企业较好地贯彻执行了按劳分配的原则，奖金不一定多，但多劳多得。多得奖金的同志，在得到物质奖励时，由于自己对国家的贡献已得到社会公正的承认，政治上也得到鼓励。此外，发放的目的和多少不同，发放的时机和方式不同，发放的范围和场合不同，取得的教育效果也大不一样。在这些方面，有好多经验，有待我们研究总结。

（5）研究奖惩对人们思想的影响，正确运用这种教育手段。

奖励和惩罚是一种重要的教育手段。企业制定了计划、目标、规章制度之后，就必须结合奖惩这种手段，引导全体职工向期望的方向前进。同志们说，关键问题是奖惩要严明，有功必奖，包括口头表扬和物质鼓励；有过必罚，包括批评、劝告和处分。奖励可以起到正面引导的作用，不但使本人有成就感，增加保持荣誉的内在动力，也可造成学先进、争上游的气氛。惩罚可以起到制止警告的作用，使本人和他人不再发生类似的行动。奖惩好象一条航道的左右两个航标，它是保持正确的航向所不可缺少的。

搞好奖惩，必须有标准，在制度面前人人平等，作到“赏不避仇，罚不避亲”；同时，注意政策，时机适宜，方法得当，才能取得好的教育效果。

（6）研究领导者的品德、素养、作风、能力，对于群众的影响力，发挥各级干部的示范作用。

领导者的言传身教，是最强有力的思想教育，有的企业领导按照确定的目标和主张去身体力行，就使职工群众真正相信这些目标和主张是真实的，有益的，而且是必行的，从而愿意跟随领导一致行动。我们常说的以身作则，不只限于模范地执行政策，也不限于吃苦在前，享受在后，还包括领导干部的品德、素养、知识水平和工作能力对下级的影响。因此，各级干部应当不断加强自己的思想品德修养，丰富知识，提高能力。同时，还要下功夫研究发挥人的积极性的领导艺术，善于在与下级和群众的相处过程中，取得和增加他们对自己的信赖，从而更好地发挥领导作用。要研究各类领导人应具备的条件，选择和培养合格的领导者。

（7）研究人们的特长和性格特征，充分挖掘人的潜在能力，作到人尽其才。

知人善任，是充分挖掘人的潜在能力的领导艺术之一，也是我们长期以来比较忽视的一个方面。要了解每个职工的志向、特长和性格特征，尽可能适当地安排工作，分配任务。只有这样，才能把那些在某一方面有特殊专长和能力的人才吸引出来，造成一种“勇者竭其力，智者尽其谋”的局面。要创造各种条件，例如丰富的图书资料、技术学术交流、参观访问学习、业余教育活动及脱产进修等，使职工增长知识，扩大视野，提高技能。给予他们发挥才干的机会，对取得的成绩不仅给予承认，而且给予适当鼓励。这些方面的工作，对于调动知识分子的积极性尤为重要。

（8）研究人们相互间的影响作用，培养“集体意识”，发动人人做思想工作。

一个集体的成员之间，能够有融洽的情感，统一的思想和协调的行动，对自己的集体有一种责任感、荣誉感和自豪感，就是有了“集体意识”。有的厂培养“集体意识”的做法是，树立一

个与集体每个成员的切身利益相关的共同目标，使他们从中看到共同的利益，认识集体、企业与国家利益的一致性；制定有利于形成“集体意识”的管理制度和奖励制度，给予他们一定的自主权力；逐步作到由成员自己选举他们拥戴的领导者，这个领导者必须受到上级领导的尊重和支持；发挥情感的纽带作用，巩固和加强集体动力。班组是企业的细胞，是企业各项工作的基础和落脚点，要把班组作为培养“集体意识”的基地，逐步扩大到整个车间，整个企业。

（9）研究解决群众的切身利益问题，在职工心目中树立“企业就是家”的观念。

关心群众的切身利益，是我们党的优良传统，是革命战争年代和革命建设中思想政治工作的成功经验。脱离人民群众切身利益的“精神万能”的说教，曾经败坏了党的思想政治工作声誉，我们应该引为教训。今天，离开全体人民的物质、文化生活的改善，同样不能广泛动员群众进行四化建设。不少企业随着生产的发展，在可能的条件下，正在有步骤地解决使大家牵肠挂肚的种种实际问题。职工感受到社会主义大家庭的温暖，就会把企业当作自己的家。不但可以取信于群众，而且能帮助群众建立信心，使他们感到有希望，有奔头。当然，职工需要解决的实际问题，是要在可能条件下逐步解决的。不看条件是否可能，要求立即全部满足，也是不现实的。

（10）研究人们在劳动中的心理状态，创造一个安全、振奋、舒畅的工作环境。

人们在劳动过程中的心理活动有一定的规律。声响、温度、照明、颜色、气压、湿度、气味、粉尘，甚至劳动工具的使用和设计、休息时间的安排等等，都会影响工人的体力和精神，影响劳动的兴趣、情绪和效率。企业思想政治工作要研究这方面的思想反映，提出积极建议，动员工人自己改造工作条

件。还要注意研究改进劳动组织方法和劳动组织形式，使之更适合工人的心理特点和活动规律，更便于积极性的充分发挥。

（11）研究影响人们思想变化的各种因素，预见动机，引导行为。

每个人都是生活在特定的社会中，影响一个人积极性的因素是多方面的，除了经济因素外，还包括政治因素、组织因素、思想因素、社会因素、心理因素等等。由于人们的觉悟水平不同，家庭状况、经济条件不同，文化教养、社交情况、个人经历及个性特征不同，人们的需要和由此而产生的动机也是千差万别的。要作好人的思想工作，不能不研究人们生活的客观环境，研究人们不同思想活动形成的不同原因。针对原因，进行工作，"一把钥匙开一把锁"。努力作到预见动机，引导行为。这样，思想政治工作才能有预见性和针对性。这是做好思想政治工作必须注意的一项基本原则。

（12）研究人们在生产、管理活动中的思想特点和变化，使思想政治工作贯串于生产、管理活动的全过程。

职工在日常生产、管理活动过程中，产生大量的思想问题、认识问题和实际问题，大致是由人与物的矛盾和人与人的矛盾引起。这些矛盾互相影响，互相交叉，它们暴露和解决的过程，就是企业内部的生产和各项工作不断向前发展的过程。有的厂从错综复杂的矛盾中抓住关键性和倾向性的问题，根据自然规律和经济规律，及时开展思想政治工作，加以解决。有的还进行了"作一个文明工人"的教育，组织富有政治内容的生产竞赛，开展生产第一线生动活泼的鼓动宣传等等，注意了生产活动全过程的思想教育，收到很好的效果。

加强企业思想政治工作的组织领导

加强对思想政治工作的领导，要有一个思想政治工作综合体

系，这个体系，不只是政治机关和政工干部，还必须把各个系统、各个单位都组织起来，大家来做思想政治工作。

企业党委要成为这个体系的指挥部。研究、组织、指挥思想政治工作的开展。

党委政治工作机关要成为党委组织领导思想政治工作的“参谋部”，了解情况，分析研究，出主意，提建议，具体组织实施各项思想政治工作。

工会组织、共青团组织，要成为党委组织领导思想政治工作的得力助手，在开展群众性的思想政治工作方面，发挥独特的作用。

行政工作系统，要把进行思想政治工作作为自己的一项职责。要善于发现并解决生产、管理活动中的思想认识问题。

广大共产党员、共青团员，要成为开展思想政治工作的骨干队伍，要以自己的模范作用带动影响群众。

广大职工群众，是做好思想政治工作的基本力量。大量的思想政治工作，不能只靠政工干部去做，也不能只靠领导干部去做，必须发动群众人人都做。

总之，必须使思想政治工作综合体系的每个环节都活跃起来，工作才能做深做细，卓有成效。提高思想政治工作科学水平的关键，是坚持党的领导，改善党的领导，加强党的队伍建设，自觉地坚持党的辩证唯物主义的思想路线。增强信心，提高信誉，要从党内做起，从领导干部做起，从政工部门做起。

为了使企业中调动人的积极性的工作成为现代化管理的重要组成部份，把思想政治工作形成为一门系统的科学，政工干部要解放思想，大胆实践，勇于创新，积极做出贡献。

（1980年6月6日）

把在社会主义企业中发挥人的积极性的工作建成为一门现代科学

孙友余

一机部与机械工会联合召开的思想政治工作座谈会，是一个研究问题、商议问题的会。特别是商议一下，在四个现代化的新长征中，如何把企业中思想政治工作，也就是发挥人的积极性的工作做好。我希望会议之后，根据企业的实际情况，在不同岗位工作的同志，自愿组织起来，或者分别进行学习探讨和调查研究，努力把这个工作提高到新的水平。

我也想和大家一起研究几个问题。

调动人的积极性是不是向四化进军中需要解决的一个重大问题

向四化进军的新长征中，调动人的积极性问题，是不是企业中需要认真加以解决的一个重大问题？调动人的积极性问题，是不是企业管理的一个重要组成部分？同志们都认为，调动人的积极性，这件事很重要。但是在这几年的实际工作中是不是已经把这项工作作为企业管理的重要组成部分，在学习，在研究，在办呢？在目前的实际工作中还没有那么做。粉碎"四人帮"后，在企业中拨乱反正，落实政策，做了许多工作，在调整工资、解决奖金问题、体现多劳多得、改善生活等方面作了不少工作，对调动积极性都起了一定作用。但是把调动积极性的问题作为企业管

理中的一个重要组成部分，更自觉、更主动地经常地从多方面作好这个工作，还是很不够的。例如，到现在为止，有企业管理专业的学校，还没有一个把调动人的积极性的问题作为企业管理的重要组成部分，放在课程表上。一机部办的厂长学习班，也没有把调动人的积极性问题，做为一个专题，放在足够重视的位置上，体现在教材上。这说明，在实际工作中，我们还没有一致同意调动人的积极性的工作是企业管理的一个重要组成部分。

这有几个原因。一个是"四人帮"横行期间，我们的经济遭到很大破坏，所以我们需要用主要的力量研究怎么样进行国民经济的调整，进行国民经济体制的改革，怎样建立按经济规律和科学规律管理经济这套制度。许多经济上的重大问题首先要解决好。这是一方面。

第二个方面，"四人帮"无限夸大人的主观作用，把精神和物质的关系搞乱了。沈鸿同志讽刺"四人帮"无限夸大主观精神，常常说这样一句话："一无资料，二无技术，三无设备，四能创造，五能超过世界先进水平"。这种离开了事物客观规律，离开了物质的决定作用的主观唯心主义空谈，给我们造成很大损失。这一套主观唯心主义的谬论，在粉碎"四人帮"后受到了批判。但是如何正确对待政治和经济、精神和物质的关系，还需要从理论上加以澄清和阐明。

第三个方面，由于"四人帮"的破坏，很长一个时期思想政治工作弄成抄书抄报，穿靴戴帽，说空话、假话，脱离实际，脱离生产，变成两张皮，或者成为错误路线的工具，今天批这个，明天斗那个。我党多年来思想政治工作的传统受到严重的破坏。"四人帮"粉碎后，过去许多错误的东西被否定了，一些正确的东西还没有完全恢复，新的经验也没有树立起来。部分群众对思想政治工作的看法存在厌烦情绪。政治工作干部中也有些同志不知道工作从何做起，甚至对思想政治工作的意义、作用产生了怀

疑。由于这些原因，有段时期对人的能动作用讲得少了，对思想政治工作研究得不够。在这种情况下，就特别需要对新时期企业中的思想政治工作的意义、任务、途径、方法以及如何渗透到生产和工作中去，加以认真的研究。一九七九年六月十五日，一机部开了电话会议，在会上我们提出管理现代化应当表现在五个方面：（1）按经济规律管理经济。不讲经济办法、经济组织、经济效果，企业管理现代化就失去意义了。（2）是要解决好最大限度发挥人的主观能动性，也就是发挥人的积极性问题。（3）关于现代化企业生产组织。（4）运用现代化方法。（5）现代化工具。在那次电话会议上强调了把企业思想政治工作渗透到生产和工作中去，提出了思想政治工作要吸收现代科学成果，把它进一步提高，上升到理论，成为一门科学。当时提出这个意见，是想听听大家的反映。现在看来，大家的看法比较一致。加强思想政治工作，不仅要着眼于解决当前工作中的一些具体问题，而且要看到在社会主义现代化建设的长期过程中，我们都要重视人的因素，发挥人的积极作用。随着现代技术的发展，管理现代化的发展，以及生产的高速度发展，在企业中对人们迅速地交流、接受、分析信息，对迅速而正确地决策，对每个人的主动性、创造性以及对工作群体组合的科学化和高效化，都会提出更高的要求。所以，把企业思想政治工作作为企业管理的一个重要组成部分来研究，来实践，就更为重要。我们是从这个意义上提出这个问题的。实际上，资本主义社会的工业，经过二百年的历史，发展到今天，也不得不承认人的积极性问题，是企业中极其重大的问题。我们的企业是建筑在公有制基础上的，是建筑在国家利益、企业利益、职工利益根本一致的基础上的，应当有更多的条件，把发挥职工积极性的问题解决得更好。

要不要把调动人的积极性的工作建成一门科学

要不要把调动人的积极性这项工作建成为一门科学？把过去的实践经验总结、提高，并吸收现代化科学的成果，使之系统化、理论化，成为企业管理这一个综合科学中的一个学科？这个问题也有不同看法。有些同志说，把思想政治工作调动人的积极性问题作为一门科学，好像说低了，因为过去并不把思想政治工作作为企业管理，而是作为党的工作，是超脱于企业管理的东西，是一种高于科学、统帅科学的东西。这些同志忘记了，马克思主义本身就是精湛的科学。为什么发挥人的积极性的工作就不能成为一门科学呢？也有些同志有这样想法，认为它已经是科学的了，为什么今天还提思想政治工作是一门科学？过去没有明确做为一门科学，事实上也没有完全达到一门科学的高度。如果同志们承认要建成为一门科学，就要作大量的调查研究工作，整理、总结、归纳、概括实践经验，并吸收现代科学的成果，使它成为更系统的、更适合四化建设新时期需要的、有理论有实践的一门科学。于光远同志有一段讲话，他讲到社会主义经济六个理论问题，其中第三个问题讲的是社会主义经济的动力论，他说："这里所讲的动力，是指人的主观能动性。""即使同样在社会主义制度下，人的主观能动性的发挥也取决于各种客观和主观因素。所以在社会主义经济动力论中，要研究的问题是：人的这种主观能动性同社会主义制度下的哪些情况有着密切联系，是受什么情况制约、决定的；在社会主义条件下，人的各种能动性有多大，怎么才能把这种能动性充分地发挥出来"。又说："发挥人的积极性，除了经济因素外，还包括政治因素、组织因素、思想因素、心理因素等等。人的社会主义觉悟对积极性是有关系的，应该加强社会主义思想教育。但是不只是这一点，还有许多问题要研究。劳动心理学、社会心理学的研究是必要的。"我赞

成光远同志这些意见，人的积极性涉及很多问题，是一门综合科学，要好好研究。下一步的问题是怎么做好这个研究工作。

大家承认发挥人的积极性的工作是企业管理的重要组成部分，也承认研究发挥人的积极性应成为一门科学。那么，还有一个问题要解决，作为社会主义制度下发挥人的积极性的思想政治工作和在资本主义制度下发展起来的行为科学两者之间是什么关系？我赞成多数同志的意见，关于思想政治工作，我们在长期革命斗争中形成了许多优良传统，有极其丰富的实践经验，我们决不能忽视这些传统和经验。行为科学中有许多属于人类共同心理规律的部分，我们应当吸收进来，同时它也有许多同资本主义社会制度相联系的东西，我们应当做具体分析，以我为主，批判地吸收它，吸收在我们思想政治工作的旗帜之下，使自己充实起来。

从历史上说，我们企业思想政治工作是从红军、解放军那里继承下来的。军队的思想政治工作应该从北伐准备阶段算起。周恩来同志在黄埔军校当政治部主任的时候是一九二四年，可以算做思想政治工作奠定基础的一年。再往前说，政治工作传统是从苏联红军一九一七年开始的，后来，他们放弃了这个传统。资产阶级研究行为科学大概在三十年代末、四十年代初开始的，真正重视这门科学，还是五十年代的事情，比我们大概晚三十年。作为一门调动人的积极性的学问，我们的资格老得多。这是因为中国共产党领导下的革命和建设，从一开始就是建立在广大人民和战士的自觉性和积极性的基础上的。资产阶级经过二百年的实践，才被迫承认并重视人的积极性这个问题。就这样，它仍然是建立在剥削的基础上，是个不彻底的东西。

从实践说，我们也有许多重要的经验是资本主义行为科学所不能比拟的，如集中领导同群众运动（不是大轰大嗡）相结合的经验、职工代表大会、群众民主管理、班组工作八大员、三结合、车间、小组核算；还有群众中来的经验，如信得过产品、信得过

小组活动；还有思想教育工作的许多经验，例如思想工作做在前头，一把钥匙开一把锁，关心群众生活，树立典型，表扬先进，转化后进，家属工作等等。绝不能轻视我们自己的经验。像我们八大员的经验，如果请哪位教授到美国社会学会去讲一讲，一定会轰动会场，这是美国那个社会制度办不到的。现在的问题是，我们有些成功的经验被“文化大革命”打乱了，没有能够继续下去，如民主管理、职工代表大会，没有能成为成熟的经验；有些只停留在这个那个企业的经验水平上，没有同现代科学结合起来，没有提高到理论水平；此外，还有一些在前一阶段没有深入研究的问题，如对领导人员、管理人员的要求，他们应具备什么品质、素养、知识、能力，对他们的选择和培养，是工业管理中研究得很不够的问题；干部的选举和任免制度还刚开始摸索，等等。但无论如何，我们做人的工作的实践经验是异常丰富的，资本主义有些东西是从我们这里学去的，有些是他们想学也学不了的。

所以不论从历史或实际工作的经验来看，都应该以我为主，把行为科学中合理的成份吸收进来。我曾提议，把社会主义制度下研究发挥人的积极性的这门科学叫作思想政治工作学。有的同志不赞成，有人提叫“工作动力学”。有人又提叫“社会主义行为管理学”。百花齐放，我算是一家之言。美国朱莱编的一本质量控制手册，最后一章叫作社会主义国家的质量管理，是捷克人写的。他们也可以把我们的思想政治工作学叫作社会主义的行为科学。事实上外国人定“行为科学”这个名字时也费过一番周折，原来也考虑过用“社会”的字眼，后来因为怕同社会主义连在一起，最后采纳了“行为科学”这个名字，也没有什么非此不可的理由。有的同志觉得，行为科学中有些我们思想政治工作包括不了的东西。我看名称问题可以进一步研究，作为一门科学，应当有一个适当的定义和名称。

总之，要以我为主，认真总结我们固有的成功经验，使之系统

化、理论化，吸收国外科学的、具有普遍规律性的东西，形成带有我们自己社会和民族特点的做人的思想工作的新学科。在这个题目下可以大作文章，经过一段讨论酝酿，形成一致的意见。希望大家在报刊上发表不同看法的文章，讨论这件事。

怎样把调动人的积极性的工作建设成为一门科学

把在社会主义企业中发挥人的积极性的工作建成一门科学，工作量很大，要办些什么事？前一段北京、上海和其他地方的同志已经向社会上介绍了行为科学的发展和应用情况，做实际工作的同志也在摸索如何把思想政治工作提高一步。但是，两者还是两个没有关系的事，还没有结合起来。

我想应该从三个方面做工作：

（一）要进一步造舆论。工厂的同志、做研究工作的同志，搞理论工作的同志，大家都来造舆论。要宣传社会主义现代化建设中发挥人的积极性是个重大问题，是企业管理中的一个重要方面。不能不讲人的因素。不能只讲奖金，不讲思想政治工作中其他许多方面的工作。事实上奖金如何用好，使它发挥作用，也是思想政治工作要研究的内容。思想政治工作要展开一点，不要拿过去的东西把我们自己束缚住，要根据新情况，提出解决问题的新方法。思想政治工作更应该吸收现代科学的成果，建成一门科学，有自己的专家。这门科学要在实现四个现代化中作出自己的贡献等等。造舆论，取得社会和领导的支持，争取更多的同志理解这件事，参加到这件工作中来。

（二）大家要组织起来，分头做些研究工作。研究如何整理过去的思想政治工作的成功经验，如何从我国的情况出发，吸收现代科学的成果。要把社会主义制度下调动人的积极性的工作发展成为一门科学，不是简单的事情，还要做大量的艰苦的研究工作。不能把资本主义制度下形成的理论，照抄照搬到我们这里

来。需要工作一段时间，大家分头搞些调查研究，作些试点，在实际工作取得一定成效的基础上，搞一批论文，把研究结果发表出来，作为共同成果，逐渐形成完整的体系。

举几个例子。

行为科学中有一个需要层系论。它认为人的需要，在不同情况下，有所不同，应该有针对性地做工作。这是对的。根据我们社会的情况，我们叫层系也好，不叫层系也好，也应该研究人的需要，根据不同需要，研究人们的不同动机，发挥各种不同类型人的积极性。这个，同行为科学是一致的，这是共性。但是行为科学家认为，人的最高需要是个人成就，这就要认真研究了。我们能够向青年们说，你的最高思想境界就是个人成就吗？我们能这样教育青年吗？不能吧！我们鼓励企业每一个职工努力工作、学习，认识国家利益与个人利益是一致的，谁为社会主义现代化作出更多贡献，我们就要给他荣誉、给他奖励。用“个人成就”来概括社会主义下一个人的最高愿望是不行的。资本主义社会是个个人主义社会，我们不能简单地搬来它的某些社会价值标准。这就要下功夫研究我们社会主义社会的需要和动机问题。

又如x理论、y理论、z理论。存在决定意识，马克思主义者有自己对人性的看法。在行为科学家看来，一个企业的职工是一种在社会上存在的已经定型了的个人，他们只能在这个已经定型的人上打主意。不论x理论、y理论、z理论，都把人的意识作为静态来看待。在我们的社会中，一个人从出生，受教育，到工作岗位，是一个整体，社会都是要负责任的。人到了工厂，工厂负继续教育、帮助的责任。我们认为人的意识是动态的，不是静态的。人的思想是受环境（包括教育、舆论、风尚）的影响，不断变化的。我们是否应该有一个从我们社会的实际情况出发的理论呢？

又如行为科学重视研究人群关系问题。国外鼓励非正式团

体。我们在注意引导发挥非正式团体（如技术攻关队、业余文艺演出队等）作用的同时，更应该把主要力量放在研究如何发挥企业中党、政、工、团以及车间、班组等正式团体的作用上。创造条件，使职工产生一种向心力，一种归属感，团结一致，克服困难，为共同的目标奋斗。

还有一些问题涉及到社会经济水平、文化水平和社会服务水平，如弹性工作时间，瑞典的沃尔沃汽车厂取消装配流水线的试验等等，都要根据我国社会实际情况来研究，不能简单叫好，更不能匆忙推广。这是我们对待外国经验中涉及生产关系、涉及人同人的关系、涉及社会问题时应有的态度。

至于总结我们自己企业思想政治工作的经验，更要下苦功夫。比如，这里有个民族传统问题要认真考虑。还有，提出思想教育任务的科学依据，进行思想教育的科学方法，评价思想教育效果的科学标准等问题，也需要我们提高到理论上去总结、研究。

（三）要到企业中去调查研究，进行试点。研究单位和工厂可以自愿结合，就共同同意的某一个方面调查研究，积累些好的实践经验。

以上所讲是关于这个会议要商议的关于如何把调动人的积极性的工作建成为一门科学的意见。这次会议要强调的第二个问题，就是要求各企业当前要把思想政治工作作为调动职工积极性的重大工作抓起来。这不可能等待研究工作，要先就我们能认识到的、能办到的先抓起来，先把我们的优良传统恢复起来。我在五月二十日《工人日报》发表的文章就是说的这个问题，这里就不再说了。

〔注：这是孙友余同志1980年6月4日在一机部与全国机械工会联合召开的思想政治工作座谈会上的讲话。1980年10月他在国家经委、全国总工会第七期企业管理研究班上作报告，又对这个问题作了进一步发挥。〕

思想政治工作是一门科学

严　求　实

在全党工作着重点转到现代化建设上来的时候，有的同志认为思想政治工作不那么重要了；也有人认为搞科学技术，搞经济管理是科学，搞思想政治工作是“万金油”等等。这种认识对不对呢？当然不对。思想政治工作也是一门科学，而且是在团结全国人民向四个现代化进军中不可缺少的一门重要科学。当我们讲到现代管理的时候，如果只看到数学方法、电子计算机的应用，而忽视用强有力的思想政治工作去调动人们的积极性，那是不全面的。

我们党历来十分重视思想政治工作，在几十年的实践中，形成了优良传统，积累了丰富的经验。可是，在近十几年中，这些都被林彪、“四人帮”破坏了，践踏了，使党的思想政治工作的威信大大降低了。当前，摆在我们面前的迫切任务，一方面要继续清除林彪、“四人帮”反革命集团的流毒和影响，把党的思想政治工作的优良传统迅速恢复起来；一方面要大力加强理论研究工作，从科学的高度，全面、系统地总结思想政治工作的正反经验，研究在新的历史条件下，如何开展思想政治工作，从而使思想政治工作在四化建设中，做得更科学，更有成效，真正发挥它的巨大作用。因此，把思想政治工作作为一门科学来研究和探讨，对清除林彪、“四人帮”的流毒和影响，引导人们正确地认识和掌握这门科学，是非常必要的。

无产阶级思想政治工作作为一门科学，它的研究对象是人们

的思想政治状况及其形成变化规律，探讨如何在社会实践中，运用这些规律，最大限度地调动人们的积极性，协调人们的相互关系，发展人们的才干，为实现共产主义造就新人。

无产阶级思想政治工作作为一门科学，有它的独立的研究领域。它是关于人的科学，又与其它有关人的学科有不同的分工。它所研究的是对现实社会的人进行思想政治教育的手段及其规律。

无产阶级思想政治工作作为一门科学，它的理论基础是马克思主义的辩证唯物论和历史唯物论，以及马克思主义的政治经济学、心理学、社会学、教育学等。

无产阶级思想政治工作作为一门科学，有它自身固有的规律。这些规律，有的已被我们所认识，有的还没有被我们所认识。运用了这些规律，思想政治工作就成功；违背了它，思想政治工作就失败。这些规律是什么？有待大家，特别是思想政治工作者和理论研究工作者们进行系统的总结和科学的概括。下面，我们提出一些看法，是不是思想政治工作的规律，与大家商讨。

源于物质，归于物质，是思想政治工作的出发点和落脚点。存在决定意识。一切思想都来源于客观物质世界，并受其影响和制约。虽然思想对改造社会、改造世界能产生重要的反作用，但它最终仍然要由经济来决定，并为本阶级的物质利益服务。思想政治工作不能离开人们的物质利益去分析各种思想问题，也不能离开人们的物质利益去解决各种思想问题。否则，就失去了它的基础，也失去了它的目的。具有强大威力的思想政治工作，绝不是用脱离现实的那种宗教式超自然的力量去诱惑人们，而恰恰是在于它与现实生活、与人们的物质利益紧密联系。它用马克思主义的世界观，引导人们正确地认识自己的物质利益，并团结起来为自己的利益而奋斗。它反映了人民群众的意志和愿望，代表了本阶级的根本利益，所以才能产生出巨大的物质力量。试想，在革

命战争年代，离开了分田地，能动员农民去打地主土豪吗？离开了劳动人民翻身得解放，能动员人民群众去打倒国民党反动派、解放全中国吗？同样，在今天，如果离开了提高全体人民的物质、文化生活水平，也无法动员人民群众去进行四化建设。思想政治工作能起促进的、革命的作用，也能起促退的、反动的作用，这里决定的因素是看它维护哪个阶级的物质利益。林彪、“四人帮”搞的那套“思想万能”、“精神原子弹”，离开社会经济条件，根本不讲广大人民群众的物质利益，这种所谓政治工作只能画饼充饥，结果是威信扫地。我们的思想政治工作，绝不能忽视人民群众的经济的、物质的实际利益，必须把进行思想政治工作和解决人们的物质利益紧密地结合起来，把政治鼓励与物质鼓励结合起来。

实事求是，以理服人，是思想政治工作的基本原则。思想政治工作是要解决人的思想认识问题。解决思想认识问题，必须采取民主讨论的方法，说服教育的方法，团结的方法和批评与自我批评的方法，进行灌输、启发、引导和等待。学习与参观，谈心与讨论，批评与表扬、鼓励与说服，检查与评议，比较与分析，都是这种方法的具体化。任何违反思想认识发展规律的做法，都是行不通的。林彪、“四人帮”横行时所搞的那套政治工作，天天讲斗争，事事搞分析，把人民内部的思想认识问题，无限上纲上线，结果是严重压抑和摧残了广大干部和群众的积极性，哪里还谈得上解决什么认识问题。思想政治工作的说服力，就在于实事求是，是什么问题，就解决什么问题。把革命的大道理和职工的思想实际问题结合起来，通过具体情况，讲清革命道理。那种既不认真学习理论，又不去做艰苦的实际调查，而是伸手向上要本本，照本宣科地做工作，肯定是不能取得效果的。

言传身教，典型示范，是思想政治工作的重要手段。思想政治工作，既要使人们懂得道理，更要使人们按照这种道理去实

践，这种理论和实践的统一，是无产阶级思想政治工作所固有的严肃性。离开了这一点，思想政治工作就失去了全部的意义，从而也就失去了它的生命力。

榜样的力量是无穷的，正是因为人们通过某种典型可以具体地、形象地感觉到教育者所提倡的某种目标是真实的，可信的，有益的，人们才去积极地为此而斗争。因此，作为教育者的党的各级领导干部和思想政治工作干部，身体力行的示范作用十分重要。群众衡量思想政治工作的水平，不是光看你说得怎样，而且还要看你做得怎样。言行一致、身体力行，是最强有力的思想政治工作；言行不一说得怪好听，做得很差劲，这种虚伪的作风会导致思想政治工作威信扫地。整顿党的作风，是加强思想政治工作，提高这项工作水平的关键。

预测动机，引导行为，使思想政治工作具有预见性和主动性。人们的行为，是受思想动机支配的，思想动机又因需要而产生。人们的需要是多方面的，诸如生存的需要，安全的需要，爱情的需要，尊重的需要，做出成就的需要，信仰的需要等等。这些都是现实社会经济状况的产物，有其一定的变化规律。因而，动机是可以预测的。研究人们的需要、动机和行为之间的相互关系和变化规律，就能更透彻地掌握思想情况，及时发现思想苗头，主动开展工作。这种工作做得越及时、越主动，就越有利于思想认识问题的解决，越能有效地防止不良倾向；即使有些问题暴露出来以后，也能有目的地加以引导，把消极的影响减少到最小的程度。

一把钥匙开一把锁，使思想政治工作具有针对性。由于每个人在社会经济活动和政治活动中所处的地位不同，家庭经济条件不同，社会经历、文化程度、个性特点和兴趣爱好也不同，思想活动的内容和特点就千差万别，错综复杂。思想政治工作如果不能因人而异，根据不同特点采取不同的方式方法去进行，而是沿

用“通用化”、“公式化”的一成不变的僵死做法，那就必然要碰钉子，做不通。思想教育最大量、最经常的是一人一事的个别工作，这是思想政治工作的基本功；最艰巨、最困难的是对后进人的转化工作，这是思想政治工作的重点。要做好这些工作，都离不开“用不同的方法去解决不同的矛盾”这一基本准则。只有对不同问题的性质、发展的程度和产生的原因进行深入细致的分析，摸准脉搏，采取与其相适应的方法，对症下药，这样才能有的放矢，打开人们心灵之锁，挖掘内在潜力。

渗透一切，贯串始终，使思想政治工作与其他各项工作之间具有关联性。人的思想活动贯串于生产和生活等各项活动过程的始终，因而思想教育离不开生产等各项工作，各项工作也离不开思想教育。思想政治工作与其它各项工作相互依存，互相影响。思想政治工作必须结合着生产等各项工作一道去做，渗透到人们的各项活动中去，包括生产劳动、科学研究、经营管理、社会工作、文化艺术活动，甚至家庭和个人生活等等，这样才能真正发挥它应有的作用。例如，要使人们在工作中保持旺盛的体力和精力，提高人们的工作兴趣和效率，就要研究如何更好地保证消耗必需的物质条件，改善人们活动的物质环境（温度、色彩、声响、光线、气味等），适应人们在工作中的心理活动特点。要使人们在实践活动中逐步形成优良的思想品德，就要从大量细小、常见的工作和活动开始，充分发挥人们的特长，尊重人们的创造精神，鼓励人们在大目标一致的前提下进行合理竞争，实行论功行赏。要培植人们对于自己所属的国家、组织和集体的归属感、荣誉感，就要使人们从所见所得的实际利益中，认识整体与个体发展的密切关系。总之，渗透一切的思想教育工作，重要的一个环节就是要使个人和集体能够经常保持一种内在的动力，并且尽力把个人动力和集体动力溶为一体，为统一的目标而奋斗。

自我教育，互相影响，使思想政治工作具有群众性。思想政

治工作的主要对象是人民，人民是社会的主人。在社会主义社会里，每个公民既是受教育者，又是教育者。人民群众这种主人翁地位，决定了思想政治工作必须坚持群众自我教育的方针。人民群众中蕴藏着极大的社会主义积极性，有辨别是非的能力，有不甘落后、乐于进取的心理，这是群众能够接受教育和进行教育的基本条件。只有全党上下动员起来，不仅少数干部做思想工作，行政干部、技术干部也要做；不仅各级领导干部做，工人群众也要做。这样，思想政治工作才能开创生动活泼的新局面。在群众自我教育中，广泛开展谈心活动，是群众创造的好形式、好方法。领导与被领导谈心，可以交换意见，消除隔阂，增长信赖，加强团结；同志间谈心，可以打通思想，交流感情，统一认识，携手前进。总之，通过群众之间的相互影响、感化和促进，就能扩大和深化教育效果。

思想政治工作是一门科学，我们只是提出了这样一个命题，提出了一些粗浅的看法，很不成熟，愿与大家讨论研究。我们期望，无产阶级思想政治工作作为一门科学，能很快有系统的专著问世。我们还希望，有关部门能够根据思想政治工作科学性的要求，尽快制订出一套考核、培养思想政治工作干部的条例和办法，鼓励思想政治工作人员刻苦学习，钻研业务，认真实践，大胆探索，为早日实现四个现代化贡献自己的才干。

值得重视的探索

谭　治

第一机械工业部和全国机械工会联合召开的思想政治工作座谈会，别开生面，讨论了当前人们普遍关心的一个问题：如何把思想政治工作做好、做深、做细；他们大胆地提出了探索思想政治工作科学化的途径，以及形成一门社会主义的思想政治工作新学科的问题。是很发人深思的。

一

我们党从开始领导中国革命起，就十分重视思想政治工作。早在五十年前，毛泽东同志写的《关于纠正党内的错误思想》就明确提出，党内的思想政治工作要克服主观主义，使党员的思想和党的生活“科学化”。我们党在总结实践经验的基础上，形成的思想政治工作的理论和宣传群众、组织群众的科学方法，在革命战争年代和社会主义建设年代，都曾发挥了巨大的作用。然而，最近这些年来，思想政治工作为何不被人们重视、不受群众欢迎了呢？根本原因在于，相当长的时间，特别是十年浩劫，破坏了过去形成的思想政治工作的正确理论、指导方针和行之有效的科学方法。

正确的思想路线、政治路线、组织路线，是做好思想政治工作的前提，贯彻执行党的正确路线，又是思想政治工作的主要任务。路线、方针、政策、原则错了，思想政治工作是难以做好的。十年浩劫中发生的种种严重问题，是由于林彪、“四人帮”反革

命集团的干扰破坏和倒行逆施造成的。它使党的优良传统遭到了破坏。比如：划清敌我界限，正确处理人民内部矛盾，这些马克思主义的科学理论，却让不分青红皂白，不分时间、地点、条件的“阶级斗争为纲”的口号所替代；讲事实，讲真话，讲道理，是我们党做思想政治工作的优良作风，却被捏造、诬陷、罗织罪名、无限上纲的恶劣做法所代替；我们党向人民群众做思想政治工作，一个基本出发点就是关心、体贴、爱护每一个同志，而林彪、“四人帮”横行时，到处搞“全面专政”，不仅破坏了同志间的亲密关系，甚至根本不把人当人，任意摧残、折磨人，污辱人格，草菅人命。在这种环境下，思想政治工作怎能不走进死胡同呢？人民群众怎么能欢迎它呢？不痛切地总结这些年思想政治工作失败的教训，就不可能恢复我们的优良传统，就找不到改进思想政治工作的出路，找不到思想政治工作科学化的入口处。

二

有一种说法，现在主要是搞经济建设，只要使用经济手段就可以了。这是一种误解。

经济手段是很重要的。没有它，很难保证遵循客观经济规律办事，很难正确处理国家、集体、个人之间的经济利益关系。其实，思想政治工作要科学化，有一个重要内容就是要人们认识和遵循客观经济规律。任何一项经济工作，都有一个贯彻什么方针、政策、原则的问题，都要正确处理各种经济关系；都要组织动员群众，让群众认识这项工作的意义和经济技术要求，充分发挥积极性、创造性；总之，做好一项经济工作，就要思想先行，做好思想政治工作。否则谱头槽脑地去干，就会把事办坏，带来一系列的问题。调动广大群众的社会主义积极性，经济手段并不是万能的。因为经济利益中并不是只有个人利益才是唯一动

力，还有集体利益、国家利益，有眼前利益与长远利益之分。人除了物质方面的利益需要以外，还希望得到精神方面的满足，这也是客观存在。毛泽东同志说过："人是要有一点精神的，无产阶级的革命精神就是由这里头出来的。"人类如果只有物质生活，只知道吃吃喝喝，哪里还会有几千年的文明史呢？在我们的国家里，如果人们对国家、社会的前途不关心，对集体事业没有热心肠，没有理想，没有道德，没有献身精神，没有时代的英雄，还怎样坚持社会主义道路？更谈不到共产主义了。

目前，我国正处在一个新的重大历史转折关头，加强思想政治工作，有着特殊重要的意义。

十年浩劫，造成了种种混乱。政治上、思想上、理论上，以及文化、道德、法律、社会生活各方面的规范等等，拨乱反正的任务很重，亟待建立新的社会秩序、工作秩序、生产秩序、学习秩序；我们党遭受了严重的破坏，蒙上了不少灰尘，改变干部队伍思想不纯、作风不纯的状况，是当前的迫切任务；年青一代成长起来了，但是，他们在长大成人的时候，正赶上了中国土地上人妖颠倒、是非不明的"文化大革命"，心灵遭受创伤，头脑里留下无数疑团，许多人徘徊、探索。帮助他们找到一条前进的道路，是我们义不容辞的职责。

可是，历史滚滚向前，不可能留给人们漫无止境的岁月去回忆往事，更需要人们研究新问题、解决新问题，要全力转到经济建设上来，要摸索中国实现四个现代化的具体道路，要找到中国进行经济改革、政治改革的道路。与此相适应，要帮助广大干部和群众实行这种转变，保证党所制定的路线、方针、政策的贯彻，更需要进行认真的、细致的思想政治工作。

还要清醒地看到，在历史转折关头，当我们最需要安定团结的时候，最需要同心同德从事四个现代化的建设事业的时候，国内外一切敌对势力总是要同我们进行拚死的斗争，玩弄各种手

法、通过各种途径制造混乱，进行反动宣传，扰乱人心，瓦解斗志；几千年的封建余毒、资产阶级腐朽的意识形态，仍会无孔不入地处处侵蚀我们；由于商品经济的发展，“一切向钱看”的倾向也会滋长；小生产、小市民的习惯势力，还包围着我们。

如此种种，非同寻常。思想政治工作不是可有可无了，而是显得格外重要了，任务更为繁重了。任何想取消和削弱这项工作的想法、做法，都会在实践中处处碰壁，遭到无情的惩罚。

三

有一种看法，认为业务工作忙得很，没有时间做思想政治工作；有的企业的同志说，生产是今天，科学技术是明天，思想政治工作是后天，今天的事还办不完，那有精力考虑后天的事呢？正因为有这些看法，所以，对从事思想政治工作的干部也不大重视。

这个问题，是一个多年来的老问题了，总是得不到解决。为什么呢？不是有没有时间，而是对思想政治工作的重要性没有正确认识，因此缺乏自觉性。

马克思主义告诉我们：“物质生活的生产方式制约着整个社会生活、政治生活和精神生活的过程。不是人们的意识决定人们的存在，相反，是人们的社会存在决定人们的意识。”（《马克思恩格斯全集》第13卷第8页）人们并不是凭空产生出一大堆思想问题，等着你去解决。事实上，一个人的喜、怒、哀、乐，情绪波动，都是在工作中、生产中、生活中产生的，都是在经济生活、政治生活、文化生活以及家庭社会生活中产生的。一件事安排得妥当，处理得合理，就能调动大多数人的积极性，保持大多数人的思想情绪的稳定，也就不需要你另外去讲一番大道理，去说服人；一件事安排处理不当，则必然带来许多矛盾，引出许多思想问题。即使你是在办好事，如果草率从事，或处理得不公

平，也可能产生许多不团结的因素。近几年许多地方因奖金发放、评定工资级别，分配住房闹了许多矛盾，就是例证。

党领导的任何一项工作，都要做思想政治工作。比如，这项工作中应当贯彻的正确的路线、方针、政策是什么，这件事办得是否符合客观规律，是不是实事求是，是不是正确处理了各种关系，调动了广大群众的积极性，如此等等。试想，哪一项具体工作，不首先定出正确的原则，通过细致的说服教育工作让广大群众认识遵循这些原则的必要性，并在实践中努力贯彻这种原则，就可以做好工作的呢？一个单位、一个企业里，如果人们的思想涣散、工作涣散，矛盾重重，绝不是那里的群众特别落后，思想问题格外多。一个主要原因，是那个单位、企业在处理各种问题中，不公道，没有遵循党制定的正确路线、方针、政策去办，没有做好思想政治工作，挫伤了群众的积极性。

把思想政治工作从各种实际工作中游离出来，认为只有大会做报告、小会做检讨、个别去谈话，才是思想政治工作，那是很片面的。通过这些形式做思想政治工作，包括组织学习马克思主义理论，学习党的方针、政策，无疑是很必要的；但是，这种工作不可能是经常的、每日每时进行的。而真正经常要做的思想政治工作，都只能是渗透在业务工作、生产活动里，结合每一件事去做好思想领先的工作，这是由思想政治工作的特点决定的。完全离开社会实践，思想政治工作与实际工作成了两张皮，不结合，那一定是做不好工作的。

既然思想政治工作必须结合各项业务去做，并落实到保证业务工作的顺利完成上，因此，从事这项工作，就要具有多方面的知识。不懂得那项工作本身的知识，就不会知道如何处理其中的矛盾；没有认识人的思想和行为的各种科学知识，也不可能把思想政治工作做到人家的心里去。

四

做思想政治工作，我们有的是老经验，老传统。我们党和毛泽东同志指导思想政治工作的文献，如著名的古田会议决议，《实践论》、《矛盾论》，《论共产党员的修养》，整风文献，《关于正确处理人民内部矛盾的问题》等等，是我们宝贵的精神财富。我们党有从事思想政治工作的好经验、好传统，比如，理论联系实际，以身作则；密切联系群众，一切从实际出发；耐心细致、和风细雨地开展批评与自我批评；一把钥匙开一把锁，把温暖送进每个人的心田。这些优良传统，是不可丢弃的。

但是，也要看到时代前进了，许许多多过去没有发生过的新情况、新问题出现了，需要我们去研究、去解决。现在，还要继续清除封建主义遗毒，批判资产阶级思想。但主要是解决与经济建设、实现现代化有关的思想问题。要通过思想政治工作，坚持四项基本原则，使全党全国人民紧密地团结在党中央的周围，同心同德，为社会主义现代化建设事业的顺利进行而艰苦奋斗。

要做好思想政治工作，必须因时、因地、因人制宜。在千差万别的思想状态中，思想政治工作科学化的最大忌讳就是"一刀切"，千篇一律。实事求是，有的放矢，既是继承我们自己的优良传统，也是使思想政治工作科学化的核心。

五

形成一门科学，必须要有自己的科学理论和科学方法。作为社会科学的最高结晶——马克思主义，是认识社会和改造社会的强大的思想武器。马克思主义从它诞生起，就是用来做人的思想政治工作的，首先是做无产阶级自己的思想政治工作的。它明确宣布："哲学把无产阶级当做自己的物质武器，同样地，无产阶级也把哲学当做自己的精神武器"（马克思：《黑格尔法哲学批

判导言》。它用辩证唯物主义和历史唯物主义、政治经济学、科学社会主义的科学理论武装无产阶级。它科学地阐明人不仅是自然的人，还是社会的人；社会存在决定社会意识。而意识只不过是人的头脑的机能，是对客观存在的反映。这就给我们打开了掌握思想活动规律，使思想政治工作科学化的大门。离开了马克思列宁主义、毛泽东思想，在我国也就不可能出现一门社会主义的思想政治工作新学科。现在，我们在思想战线上的一项重要任务，就是要恢复马克思主义的权威，真正用马克思主义指导我们的行动。

此外，研究社会问题、研究人的思想意识、心理状态还有其他学科。我们探索思想政治工作科学化的途径，也是可以借鉴其中有益的成份的。

比如，社会学，是对社会生活和社会问题进行研究的科学。如家庭、亲戚、朋友、邻居的关系，人口、劳动、道德、民俗、民族、妇女、青年、儿童、老年的问题，职业分工、城市、住宅、环境与交通建设对人的影响，还有文化娱乐、恋爱、婚姻等等。这种种问题的处理是不是得当，都直接间接地影响人的情绪、积极性，影响人的喜、怒、哀、乐。这些都属于社会学研究的范围。如果我们要使思想政治工作科学化，为什么不可以把社会学方面的科学原理也作为我们探索人们思想活动规律的武器呢？

比如，心理学，是一门科学。人的心理，只不过是头脑的机能，是外部世界的反映。列宁说，心理的东西、意识等等是物质（即物理的东西）的最高产物，是叫作人脑的这样一块特别复杂的物质的机能。我们做思想政治工作，总是要研究人的情绪、兴趣、气质、性格，要研究人的心理状态。因此，吸收心理学的研究成果，通过深入地调查研究，掌握群众心理特征的运动规律，使思想政治工作科学化，是很必要的。

还有，资产阶级从它管理社会以来，碰了许多钉子，也在不断地总结自己成功与失败的经验和教训，行为科学便应运而生。它研究人的行为、动机、需要的相互关系，如何调动人的积极性，“工作群体”的内部关系，吸收职工参加管理，领导者的行为和领导方式等等。我们要使思想政治工作科学化，又何尝不可借鉴这种研究中的某些有益的成分呢？西方资产阶级有志于把自己的管理经验形成为一门科学，东方无产阶级为什么就不可以把自己的管理经验、把社会主义的思想政治工作形成为一门科学呢？

其实，中国人研究人的行为已有几千年的历史了。翻开那些古典著作，随处可见。毛泽东同志就很注意吸取古人在这方面的思想和语言。比如在《矛盾论》里讲到要全面地看问题时，引用了孙子论军事说：“知彼知己，百战不殆”和唐朝人魏徵的话：“兼听则明，偏信则暗”；在他讲到处理党内和人民内部矛盾时，就多次引用了“惩前毖后，治病救人”这样的话。刘少奇同志在他的名著《论共产党员的修养》中也引用过，他说：“在中国古时，曾子说过‘吾日三省吾身’，这是说自我反省的问题。《诗经》上有这样著名的诗句：‘如切如磋，如琢如磨’，这是说朋友之间要互相帮助，互相批评。”古人研究行为规范，有的立为格言，从幼儿开始就进行教育；有的寓于论史之中，比如，司马光的《资治通鉴》，可以说是研究帝王将相这些社会管理者的行为的。当然，不同的阶级，都有自己的道德、行为规范。但是，我们从古人的研究成果中，去其糟粕，取其精华，总是可以的。即使是为统治阶级总结的那些如何为官、如何待民的经验教训，也未必没有借鉴之处。

科学的任务，是揭示事物发展的客观规律，探求客观真理，作为改造世界的指南。人，作为社会的人，既有个性，也有共性。人的心理状态、思想状态、行为特征，在不同的阶级、阶层

里，都是有其共性的，都有规律可循。不然的话，我们在“文化大革命”前几十年里，做思想政治工作为什么能取得巨大成绩呢？那说明，当时那种思想政治工作的实践，基本上是科学的，是遵循客观规律办事的。只不过我们还没有做为一门科学来研究它，形成科学理论和科学方法的知识体系。思想政治工作要科学化，这是现实需要对我们提出的要求，是社会主义新时代赋予我们的任务。有志于这项事业的同志，努力吧，为科学社会主义理论体系增添新的光辉。

早日建立马克思主义德育学

钱学森

在社会主义建设中，一项非常重要的工作，是对广大群众和干部做思想政治工作。这是因为我们并不生存于真空中，我们的群众和干部受我国两千年封建主义思想残余的影响，又受资产阶级思想的影响，尤其在现在，我国同各国交往日增，接触所谓西方文明产物的机会很多，潜移默化，影响不可忽视。应当看到非无产阶级思想的存在，必然对我国社会主义建设起干扰甚至破坏作用。我们一定要对其抵制，对错误思想进行认真的批判，并肃清它们。这是一件长期而又艰巨的任务。

几年来，我们曾以为党和国家的着重点转移到实现四个现代化方面来，主要是作经济建设工作了，从而放松了思想政治工作，甚至有些政工人员想转业了。现在大家重新认识到思想政治工作的重要性。阶级斗争还确实存在，风浪常常会有。不但如此，而且我们的工作对象和斗争环境和过去革命战争、解放战争时期大不一样了，许多对象是学生或有知识的人，环境也不是相对封锁的解放区而是门户开放着的和国际交往的新世界。所以同志们痛感过去行之有效的一套思想政治工作方法，不大适应新的情况；高等院校的政治课学生不爱听；广大人民对报纸说的不那么相信。大家对此看得清楚，尤其对青少年中流行的不健康思想风气，感到焦急。是的，情况变了，这就迫使我们开动脑筋，去研究问题的症结所在。

其实正和任何事物一样，群众、干部的思想活动也是社会活

动的一个方面，也是一种社会现象，也必然有它自己的规律。只要我们努力去认识思想政治活动的规律，掌握它，我们就能做好思想政治工作。这也就是说要把思想政治工作作为一门科学，科学地做思想政治工作。第一机械工业部和全国机械工会带了一个头，在今年五月底六月初联合召开了一次思想政治工作座谈会，研究了思想政治工作科学化的问题。在这之后，《光明日报》又组织了一系列文章，讨论思想政治工作科学化的途径。严求实同志强调思想政治工作不能离开人们的物质利益去分析各种思想问题，也不能离开人们的物质利益去解决各种思想问题。这从基本上说当然是对的，但也要区别个人与集体，个人利益与集体利益。一般情况下，我们要兼顾个人、集体和国家三者的利益。但经验告诉我们，有时个人利益与集体利益有矛盾，这时为了集体利益要牺牲个人利益，最后多数人的集体才真能得到利益；如果只顾个人，多数人的集体要受损失。一个英雄战士能付出自己的生命，去保卫祖国；一个革命烈士能牺牲自己，去保护同志和完成党的使命；一个优秀共产党员能吃苦在前，享乐在后。这都是人之高于动物，人之为什么成为高尚的人的地方。当然不是无故牺牲个人，而是为个人所属的集体利益。而牺牲个人，这是无产阶级的道德，是合乎社会主义伦理学的。

这样说来，思想政治的科学可以称为马克思主义德育学。它是以马克思主义哲学，辩证唯物主义和历史唯物主义为指导的。其基础是政治经济学、心理学、伦理学、社会学和教育学等。我们也要吸取历史上的可以为我们所用的东西。我们一定要早日建立这门德育学，这门很重要的社会科学。德育学属于现代化社会科学，也当然是社会科学现代化内容之一。另外把社会主义宣传工作用现代科学技术组织起来也很重要，比如在宣传工作的统帅指挥部，要有通信网与各地方联络，及时反映人民群众中的思想动态；这些情报要一方面贮入情报库，以便随时提取使用，一方

面反映在指挥显示屏幕上；宣传参谋人员分析情况，也可能要利用象电子计算机这类工具和分析模型，估计不同宣传行动对人民群众思想的影响和作用；参谋方案在宣传指挥员决策后，就下达到基层单位，同时下达到报纸、期刊、广播台、电视台，以及文化艺术单位去实施；实施情况通过通信网报告宣传统帅指挥部。指挥部就真如同军事作战部门一样，统帅思想政治工作的作战；而整个宣传部门工作人员就是作战的部队。这不是又一项改造社会的工程吗？所以思想政治工作也可以成为一项社会技术。

通过建设这项社会技术，我们一定能使思想政治工作组织得更加坚强，再复杂的斗争也能适应了。这难道不是社会主义建设所必要的吗？

尊重人 信任人 关怀人

谭 浴

毛泽东同志在《论持久战》中说过这样一段话："很多人对于官兵关系、军民关系弄不好，以为是方法不对，我总告诉他们是根本态度（或根本宗旨）问题，这态度就是尊重士兵和尊重人民。从这态度出发，于是有各种的政策、方法、方式。离了这态度，政策、方法、方式也一定是错的，官兵之间、军民之间的关系便决然弄不好。军队政治工作的三大原则：第一是官兵一致，第二是军民一致，第三是瓦解敌军。这些原则要实行有效，都须从尊重士兵、尊重人民和尊重已经放下武器的敌军俘虏的人格这种根本态度出发。那些认为不是根本态度问题而是技术问题的人，实在是想错了，应该加以改正才对。"毛泽东同志在这里讲的虽然是民族民主革命时期的情况，是就军队政治工作而言的，然而，就思想政治工作首先要端正对人的态度，要尊重人，然后才会有正确的政策、方法、方式这个基本观点来说，对于我们今天做好思想政治工作，仍然有指导意义。

思想政治工作，是关于人的工作，是教育人的工作，这是众所周知的常识。然而，了解这个常识，是一回事；能否透彻地理解这个常识的深刻含义，端正对人的态度，采取正确的方法，去开展思想政治工作，则是另一回事。人本来是非常复杂的机体。每个人都有各种各样的属性：自然的属性，社会的属性，在阶级社会中又有阶级的属性；人们之间又有各种各样的关系：生理的关系，社会的关系，在阶级社会中还有阶级的关系。人的不同的

属性、关系之间，既有区别又有联系。我们的思想政治工作，只有在对人的不同的属性、关系有了全面的、统一的认识的前提下，采取实事求是的态度和正确的方法，才能取得良好的效果。

过去，我们的思想政治工作取得卓著成效的第一个原因，就是对这项工作的对象采取了正确的态度和正确的方法。那时的思想政治工作者，总是把自己工作的对象视为阶级兄弟、同志、朋友，尊重对方的人格、尊严，信任对方的首创精神、进取精神，关怀对方物质上和精神上的疾苦。同志之间，互相尊重，互相体谅，情同手足，领导和群众之间，同甘共苦，亲如一家，洋溢着鱼水之情。

可是后来，由于受左的思潮的影响，特别是受"四人帮"的毒害，我们在对人的看法和态度上出现了偏差，总以为人就是阶级的人，人的阶级性是人的唯一的属性，只注意到了人们的阶级性和阶级关系，忽视了人们的其它属性和其它关系，甚至在党内同志之间、学校师生之间、工厂师徒之间，都要提出阶级关系问题，对人们的一切言行都要作一番阶级分析。在这种观念的指导下，思想政治工作中尊重人、信任人、关怀人的传统被弃置一边而不敢问津了。谁如果提及尊重人、信任人、关怀人，轻则被斥为"阶级观念淡薄"，重则被扣上"修正主义的阶级调和论"的帽子。今天，我们要恢复思想政治工作的声誉，就要肃清左的思潮和"四人帮"的影响及流毒，从根本上端正对人的态度，尊重人，信任人，关怀人，这是使社会主义的思想政治工作科学化的前提。

在历史发展的不同时期，人们之间的关系是受人们的经济关系所制约的。在封建社会，人与人之间的关系是奴役和依附的关系。马克思指出，专制制度的原则"总的说来就是轻视人，蔑视人，使人不成其为人"（《摘自"德法年鉴"的书信》，《马克思恩格斯全集》第1卷第411页）。在资本主义社会，人与人之

间的关系是金钱关系，是“现金交易”，“它把人的尊严变成了交换价值”（引自《共产党宣言》）。在社会主义社会，当我们消灭了剥削制度之后，人与人之间应该是平等的、互助合作的同志关系。这种关系，既为剥削制度消灭之后的经济关系所决定，又只有在剥削制度消灭之后才有充分实现的可能。在我国剥削制度被消灭之后，人们的阶级性以外的其它属性，人们的阶级关系以外的其它关系，已经逐渐地突出起来。这种趋势，更尖锐地把尊重人、信任人、关怀人的要求，提到思想政治工作人员的面前，应引起充分的重视。

当然，在我们的国家，还存在着无产阶级思想与非无产阶级思想（诸如封建主义思想的遗毒、资产阶级思想、小资产阶级思想）的斗争。忽视和放弃这种思想斗争，对无产阶级和广大人民群众来说，是有害的；然而，如果按照多年来形成的一种观点，把这种思想斗争一概视为人与人之间的阶级斗争，也是不正确的。我们要恰当地对待某种非无产阶级的思想与受这种思想影响的人之间的区别和联系。对不正确的思想要进行批评，但是，对人则要抱善意的态度，要有团结的愿望，只有这样，才能通过积极的思想斗争，从而在新的基础上达到新的团结。

马克思主义历来认为，人民群众是创造世界历史的动力，是实践的主体。我们对思想政治工作提出尊重人、信任人、关怀人的要求，正是以这个观点为理论基础的。依据这个观点，即便对那些缺点、毛病比较多的人，要批评他们，帮助他们改正缺点、毛病，也必须首先尊重他们、信任他们、关怀他们，而不能损害他们的人格和自尊心。人总是有自尊心、自爱心、自信心的。不尊重对方的人格，无端地训人，恶语伤人，就会遭到对方的鄙视和不满。我们经常说，要化消极因素为积极因素，其实，积极因素是存在于这些同志本身的，如果看不到这一点，不对他们采取尊重、信任和关怀的态度，任凭我们有多大的能耐，也是化不出

这些同志的积极性来的。无数事实证明，要对方符合我们的意图，我们的意念就必须端正，要对方满足我们的心愿，就要我们尊重对方，信任对方。

有些知识分子和海外归侨反映："最大的苦恼是得不到信任。"这个反映，难道不值得我们很好地想一想吗？为什么对这些同志不信任呢？无非是说，这些同志的出身成分复杂，社会关系复杂，政治历史复杂，思想状况复杂。其实，这些看法往往反映了自己思想上存在的片面性，只看知识分子和海外归侨的历史状况，唯独不看这些同志的现实表现，不看这些同志热爱祖国、一心想为建设强大的社会主义祖国贡献聪明才智的心愿。思想政治工作者，必须着力肃清左倾思潮、左倾路线的影响，时时检点自己，审视自己对知识分子和海外归侨有无偏见或成见，并开阔视野，增长知识，从端正自己与这些同志的关系做起。

马克思主义又认为，教育者与被教育者的关系是辩证统一的。毛泽东同志说："只有代表群众才能教育群众，只有做群众的学生才能做群众的先生。"（《在延安文艺座谈会上的讲话》）这是至理名言。对有些事情，领导者已经认识了，群众还没有认识到，这是经常存在的现象。可是也存在着相反的情况，对有些事情，群众已经认识到了，当领导的却还没有认识到。群众认识了某种事情，就要发表意见，如果在这种时候，领导缺乏自知之明，把群众正确的看法和意见当作错误意见或闹思想问题来对待，那就会犯主观主义和官僚主义的错误。在教育者与被教育者之间，本来就有个互相学习的问题。从这个角度看，对领导者及思想政治工作者提出尊重人、信任人、关怀人的要求，是使思想政治工作科学化、使思想政治工作符合客观实际的起码要求。

我们开展思想政治工作，无论是采取表扬的方式或者是采取批评的方式，其目标都是一个，即要把有不同的思想、理想、意志、感情、兴趣爱好的人们，吸引到四化建设这个总的轨道上

来，使得我们上上下下、党内党外，都能够同心同德地搞四化，为实现四化，群策群力，贡献自己的智慧和力量。思想政治工作理应以表扬为主，这既是给被表扬者的出色成绩和崇高品质以荣誉，也是给其他同志树立学习的榜样。当然，对于那些确实需要进行批评的现象，不展开认真的批评，放任自流，也是不对的。表扬与批评，这两种方式是不可偏废的。无论是表扬人还是批评人，都必须了解人。只有了解人，才能恰如其分地表扬他们或批评、帮助他们，使思想政治工作密切联系实际，做到人们的心坎上。把工作建立在对人和情况的了解和掌握上，这是思想政治工作的基本功。

思想政治工作是服从于四化建设这个总目标的，四化建设的一个目的，就是要不断地满足人民群众日益增长的物质生活和文化生活的需要。与此相适应，关怀人们的切身利益，就应该体现在思想政治工作过程之中。人们的思想问题，有许多是由于自己的某种愿望和切身利益得不到实现和妥善的解决引起的。如何看待自己的切身利益，当然有个如何处理个人利益、集体利益和国家利益三者关系的问题。有的同志只强调个人利益，无视集体利益和国家利益，对于这样的同志，当然要进行教育，但是，即使对这样的同志，也应该抱着关怀的态度，通过摆事实，讲道理，帮助他们摆正三者之间的关系。对于那些客观上确实存在困难的同志，就更要关怀他们，尽力帮助他们解决困难。如果不去帮助人们解决实际存在而又可能解决的困难，却在那里一味地指责这些同志，这种做法，显然是同思想政治工作的宗旨不符的，是不会收到良好效果的。

党中央号召我们，为了顺利地进行四化建设，必须加强党的领导，改善党的领导，提高党的战斗力。搞好思想政治工作，是加强和改善党的领导的重要环节。鉴于四化建设中出现了许多新情况、新问题，思想政治工作在恢复优良传统的同时，还必须积

极改进，发挥创造性，力求使其科学化。只要我们在具体工作中做到尊重人、信任人、关怀人，在向群众进行教育的同时，注意向群众学习，思想政治工作就必定会受到广大群众的欢迎，群众便会发自内心地称赞思想政治工作人员，把他们当作自己的“良师益友”和“贴心人”。

怎样实行企业思想政治工作科学化

张荫发

从去年开始，我们在一些基层生产车间，对思想政治工作如何科学化的问题进行了一些研究。经过一年多的摸索，认为需要探讨以下一些问题。

思想政治工作是有其客观规律的

经济工作有经济规律，教育工作有教育规律，那么思想政治工作是不是也有客观规律呢？如果承认也有其客观规律，思想政治工作循着它的客观规律办事，这就是思想政治工作的科学性。

我们党的思想政治工作之所以有很大威力，原因在于不是用脱离现实的那种宗教式超自然的力量去诱惑人们，而是用马克思主义世界观，引导人们正确地认识党的正确的路线、方针、政策和自己的利益的一致性，并团结起来为自己的利益而奋斗。思想政治工作要教育职工正确处理个人、集体、国家三者之间的利益，正确理解眼前利益和长远利益的关系，达到提高生产和提高职工觉悟的目的。

思想政治工作是做人的工作的，人的思想和心理活动是客观现象的反映，人的思维活动是有规律的；而如何做思想政治工作本身也有它的规律性。那么，这个规律性是什么？虽然一时还不能科学地表述出来，但我们在企业的实践中感到：凡是思想政治工作和经济工作结合，思想政治工作和职工物质利益相结合，就能提高生产，提高职工觉悟。这就是说“两个结合两个提高”似

乎具有规律性。如果违背了它，企业思想政治工作就失去了它的基础。

本来，党的思想政治工作的优良传统包含很多科学的方法，如第二次国内革命战争时期，毛泽东同志提倡“关心群众生活，注意工作方法”，把群众的“柴米油盐”当做大事来抓，由此而进行政治号召，就得到了群众的热烈拥护，进而铸成了真正的铜墙铁壁。今天，结合研究思想政治工作规律，应当总结我们党的几十年来的思想政治工作经验，找出其规律性，使其上升到理论，使其科学化。

思想政治工作要成为研究和解决人们需要的科学

思想政治工作是要提高人们的觉悟，调动职工的积极性。企业怎样才能有效地调动职工的积极性呢？要从正确地对待人们的需要入手。职工的需要不外乎是生理的需要和心理的需要，即物质的需要和精神的需要。人的行为来自动机，而动机产生于需要。我们要科学地借鉴国外的“层次需要理论”，研究我们社会主义企业职工需要的层次。从精神到精神不行，从物质到物质也不行，要求精神和物质结合的“全面效应”，使精神鼓励和物质利益结合起来。这样思想政治工作就可摆脱“空耍嘴皮子”的现象。

去年我们调查了十个车间近二千名职工，他们每个人都有需要，思想政治工作要针对每个职工的需要进行，把个人的需要分类排队进行研究，分析哪些需要是合理的哪些是不合理的，哪些是眼前的那些是长远的，哪些是一般的哪些是特殊的，哪些是目前能解决的哪些是不能解决的，一时解决不了的怎么做细致的思想工作，使职工都有奔头，保持旺盛干劲。支部书记手中有这张“职工需要图”，可以把握每个职工的主要思想动态。这里的学问很大，使思想政治工作人员懂得需要是人们行为的推动力，讲需要不是觉悟不高的表现，而是要教育职工正确对待需要，不能只考

虑个人的需要，首先应认识满足社会需要的重要性。

思想政治工作要成为调整人们关系的科学

一个普通工人，每天工作八小时，在生产中最少要和六至八人发生关系，如班组长、检验员、上下道工序、上下班工人、工艺员及工具、材料、资料员等，这六至八人之间的关系不谐调，就不能为继续生产创造条件。如果把车间每一个直接生产的工人作为“点”，把为他配合和服务的职能人员作为“线”，把“点”和“线”连在一起，把全车间生产中人与人的关系绘成“网”，经常通过“点、线、网”的分析。找出不谐调的思想问题。这样，抓思想从生产出发，把思想政治工作做到每一个生产环节中去。通过经常不断地调整人们生产中的关系，可使人们在生产活动中建立一种真挚的同志式的平等互助合作关系，特别是搞好领导与群众的关系，使每个人都切实感到力有所用，才有所展，劳有所得，功有所赏，互相尊重，互相支持，互相促进。

思想政治工作要提高职工的主人翁责任感。无论是职工代表大会，还是车间民主选举干部、班组民主管理，都要使职工真正感到企业是自己的。千方百计地提高职工主人翁的责任感，使工人在劳动中不仅以劳动力因素出现，而是以生产资料的主人出现。要培养工人“集体意识”，结合改革管理工作，要给予工人“工作深度概念”（锻炼多面手，适应新的要求），“完整工作概念”（改革作业体制，出产的产品都要打上总装工人的姓名），“目标管理概念”（可将工段或小组包给工人自行管理），组织“质量管理小组”、“小组盈亏核算”、“班组民主管理”等等，创造一切条件使工人行使当家作主的权力。

思想政治工作要成为调动职工的生产积极性的科学

思想政治工作科学化，必须针对职工在生产中的心理活动规

律开展工作。要特别注意掌握"工艺心理动态"和"质量心理反映"。"工艺心理动态"是人们在生产中的自然反映，不同的工种有不同的反映。"质量心理反映"是操作者对产品质量的心理活动规律。这就要求思想政治工作要按数理统计的方法找出哪些人、哪些时候、哪些原因出质量问题、安全问题和其它问题。比如，经典型调查，百分之八十的废品出现在一、二级工人中的百分之二十左右的人里；五年的安全问题调查中，百分之七十是发生在星期六或星期一，多是发生在低级工和个别高级工，一个是"胆大艺低"，一个是"艺高胆大"，麻痹疏忽是主要原因。有一个支部书记用数理统计办法调查十个出废品的工人，发现都是在十个问题上出现质量问题。如月末突击、改换刀具、磨刀对型、量错尺寸、忽略"三检"等等。这个支部书记选择一个出废品最多的青年工人，发现他出废品的规律性很强，每当要出废品时，支部书记的思想工作做在前，连续坚持半年多，使这个工人五个月没有出废品。而这个工人从"废品大王"变成了"优质能手"。这样，思想政治工作真正深入到生产过程中，使每个职工在生产时间聚精会神地生产，不想别的，作到"思想封闭"。操作时做到"三点一线"（即心在活上，手在摇把上，眼在刀尖上，心眼手为一线），严格遵守工艺纪律。思想政治工作为生产服务，其最大的工作量就是使工人在生产时间内全神贯注生产。思想政治工作"班前看情绪，班中看干劲，班后看效果"，要有科学措施，要用数字及时公布，促使工人前进。

思想政治工作科学化要有一套科学的工作制度和科学的工作方法

思想工作最大的基本功就是把职工的思想和心理摸透。现代科学管理能够对复杂的经济事务进行定量分析，从科学定量分析中可以推导人们的某些心理活动规律。人的思想活动虽然不能完

全采取定量分析，但科学方法可以借鉴。如“逐人思想分析法”（对每个职工要从思想品质、技能、脾气、喜怒、兴趣、气质进行多项的思想分析和心理分析）；“思想累积分析法”（掌握思想波动曲线）；“工程思想分析法”（指完成某项任务的思想反映）；“工艺心理动态分析法”（各工种的工人自然心理动态反映）。通过各种形式对职工的思想和心理进行研究（包括分析职工心理特征的规律），就能及时、准确、经常、系统地掌握职工的思想和心理活动，就能揭示职工“思想活动密码”，“心理活动密码”，不仅使眼前的思想工作有的放矢，也为未来的思想工作做了某些“预测”。这样可以加强预防性的思想工作，使工作做到前头，防患于未然。现在思想政治工作百分之七十的精力花费在出现思想问题做“打通思想”工作上。用科学办法改革思想政治工作，需要把现在思想工作的精力用在事前预防性方面。思想政治工作是否也需要类似“PDCA”（计划、实施、检查、处置）程序循环，这可以探讨。但思想政治工作的步骤应当是：事前教育，及时发现，弄清事实，正确解决。并因人施教做思想工作，真正做到一把钥匙开一把锁，使思想政治工作从方法上逐步实现制度化、科学化。

要形成思想政治工作网。以党员和各级管理人员作为思想政治工作骨干，进而发动人人做思想政治工作。党的小组要成为思想政治工作的基点，组织党员和职工开展谈心、思想互助，形成一个思想工作网。把坚定“四化”信心教育、四项基本原则教育、革命人生观教育、道德品质教育等，落实到人头，特别是要区分对象，如对老年人、青年人、工程技术人员，根据其特点和要求，开展生动活泼的思想工作。

要有思想政治工作的专门家。思想政治工作干部不仅要懂马列主义和毛泽东思想，还必须懂生产、懂管理、懂得劳动心理学和工程心理学。思想政治工作干部有自己的专业，决不是“万金

油”，本身也有“专”的问题。最好普遍经过一定学校（党校、政治工作干部学校）的专门培养和训练，使其对思想政治工作有较深的修养和造诣，使其适应思想政治工作科学化的需要。

总之，思想政治工作科学化，必须从实际出发。思想工作是研究主观世界的东西，不仅复杂而且多变，不能机械地套用经济科学和自然科学的办法。我们要从实践中总结出一套新时期的思想政治工作的科学办法。当前，需要调动广大思想政治工作干部的积极性，增强做好这项工作的光荣感和责任感，要理直气壮地科学地开展思想政治工作。

（本文作者为国营东安机械厂党委副书记）

研究企业思想政治工作的规律

吴先业

无产阶级的思想政治工作，是要使群众认识到自己的利益和意识到自己所处的历史地位，从而团结起来，在党的领导下为实现自己的最大利益而奋斗。我们党过去用这样的思想政治工作，把千百万群众动员组织起来，推翻了三座大山建立了新中国；在党的工作重点转移到经济建设上来后，同样需要运用这样的思想政治工作，组织广大群众去实现社会主义的四个现代化。工厂企业是直接组织职工群众进行经济活动的基层单位，用科学的态度总结过去的工作经验、用科学的方法把企业的思想政治工作切实做到生产建设中去，尤为重要。对如何实现企业的思想政治工作科学化，我们是从下列三个方面从理论上和实践上进行探讨的。

研究人的思想的作用和思想的来源
弄清进行思想政治工作的规律

思想政治工作的对象是人、是人的思想。因此研究思想政治工作，首先要研究人的思想是如何产生的、思想对人起什么作用。司空见惯的现象可以归纳为这样两条结论：（一）一个智力正常人的任何行为都是受大脑支配的。正如恩格斯所说的那样："推动人去从事活动的一切，都要通过人的头脑，甚至吃喝也是由于通过头脑感觉到的饥渴引起的，并且是由于同样通过头脑感觉到的饱足而停止。"（《马克思恩格斯选集》第4卷第228页）（二）支配人们行动的思想，不是头脑里固有的，更不是天上掉

下来的，而是人所处的生活条件、知识素养、环境诱迫等客观条件，作用于大脑的结果。

将以上这两点结论联到一起，就可以得出一条思想的产生和作用的反应公式：

客观条件→思想→行动

从这条公式可以清楚地看出，人的思想虽能支配人的一切行动，但它不是行动之源，而是一个“中间体”。运用这个公式总结我们过去思想政治工作的实践，便可以找到进行思想政治工作的规律。这也就是说，分析人的思想问题、解决人的思想问题，都要把握这个过程，正确地认识和处理这三者之间的关系。下面我们就分析问题和解决问题这两个过程再做一些具体的探讨。

先讲分析式。

第一，我们认识和判断任何人都是从该人行动结果开始的。他做了好事，我们表扬他，做了错事、坏事，批评他。但是，仅这样就事论事，不去分析思想动机，就是思想政治工作的行政化、简单化。

第二，人的一切行为是由思想支配的，所以看到了人的好坏行为，就必须进一步分析支配这种行动的思想。一般地说，好思想会支配行动取得好结果，坏思想会支配行动取得坏结果，但好心办坏事的事例也并非是偶然的现象。所以，只有分析出支配行动的思想，表扬才能恰到好处，批评才能点到要害。

第三，因为各种思想都是由人所处的客观条件影响而产生的，所以只有调查清楚支配某种行动的思想产生的条件，才能找到根源。

以上三段可归纳为一条分析式：

从行动的结果→支配行动的思想→产生思想的条件

用这条分析式可以解释一切智力正常人的任何行为。例如，从一九七八年以后，我们工厂举办的技术讲座、管理讲座，政工干部的出席率最高，支配他们这种行动的思想是政工干部都急了

学习科学技术和企业管理知识。产生这种思想的条件是：党的工作重点转移到经济建设上来这个客观形势，及他们对生产管理知识了解甚少这个现实。

分析问题是为了解决问题。解决问题的程序，也必须遵守上述科学公式。

第一，要抓住影响和产生思想的客观条件这个因素，千方百计为群众创造足以产生好思想的条件，包括物质条件和精神条件。

第二，使人们产生出支配良好行动的思想。

第三，帮助人们学会方法，争取获得尽可能好的效果。

以上三段可归纳一条工作式：

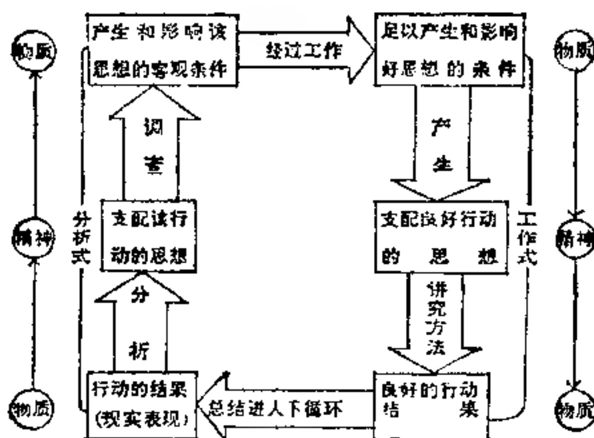
创造足以产生好思想的条件$\xrightarrow{\text{产生}}$支配好行动的思想$\xrightarrow{\text{取得}}$好的行动结果

为了说明以上分析式、解决式，用我厂一个后进青年变先进的例子，就说清楚了。

一九七六年十一月的一个晚间，我到车间去，二车间一个在砂轮上磨东西的人见我去了，回过身来把磨的东西藏在背后。我严厉地让他把磨的东西交给我，一看，是一把已经磨得很锋利的匕首。当时我对他进行了严肃的批评，并没收了他切刃后的匕首。第二天我和该车间党支部书记共同分析了这件事情，并让他们认真做好转化工作。这个车间党支部的分析和工作的过程是：磨匕首的这个青年从十五岁就进工厂学徒，开始表现还不错，"文化大革命"中他染上了偷盗行为，七次进拘留所，还被劳动教养二年，一九七六年夏天才放回来，还没发现什么劣迹。这一次突然磨匕首，是什么思想支配的？经过分析认为，他磨匕首是要干坏事，这是一种"破罐子破摔"的思想在起作用。又进一步分析为什么他这种"破罐子破摔"的思想现在又出现了呢？经过调查，他们找到了三个原因：（一）车间领导对他失去了帮助的信心，冷言冷语使他得不到组织的温暖；（二）小组的二十几名同

志，很少有人和他交朋友；（3)当前家庭有困难，小孩发高烧没钱送医院，他借不到钱，就又产生了邪心。情况弄清后，车间工会主动给他送去几十元钱，帮助他把孩子送进了医院。车间支部书记又专门找他谈话，帮助他总结教训，并诚恳地表示了组织上对他的希望，使他很受感动。同时，车间组织了以党、团员为骨干的互帮组，主动和他交朋友。这些条件的变化，使他产生了好好干的思想。从此，他早来晚走，努力学技术，事事讲巧干。一九七七年六月底就干完了全年的活，被群众评为先进生产者。当我们打鼓敲锣把立功喜报送到他家时，同院的一位老邻居惊喜地说："这孩子真变好了，过去三天两头警察就来找他！"近两年，他连续被群众选为工厂十大标兵之一。现在，他已在干一九八六年的工作了。假如当初发现他制造匕首，就用"四人帮""抓阶级斗争新动向"的办法把他送进拘留所，肯定对他的转化起不了多大好作用；假如支部对他那个破罐子破摔的思想，只是一个劲地让他"灵魂深处爆发革命"，而不帮他解决具体困难，他转变的效果也不会有这样好。

将上面两个三段式合在一起，可用下列图式表示：



这个图式，从左边起，认识一个人的现实表现，要分析支配行动的思想，找到产生和影响思想的客观条件；然后，做工作要从产生和影响思想的条件入手，改变环境，促进人产生好的思想，引导他产生好的行动。这里的核心是，不能从现象就事论事，也不能就思想论思想，而要用极大的努力找到产生一种思想的客观条件是什么，从改变这种条件入手，解决人的思想问题，引导人前进。这就是我所认识的思想政治工作的一个规律。

研究人的生活、工作的各种基本需要是进行思想政治工作的出发点

大量的事实可以说明，驱使一个人产生积极行为的动力，离不开人们一定的物质和精神的需要和追求。正如恩格斯曾指出的那样，“人们通过每一个人追求他自己的、自觉期望的目的而创造自己的历史”(《马克思恩格斯选集》第4卷第243—244页)。

按照每一个人的需要去做思想政治工作，是我们党一贯的方针。过去，我们党在革命战争年代提出的“打土豪，分田地”，“打到南京去，解放全中国”，以及积极参军、保卫胜利果实等口号，所以能调动起千百万人的英勇杀敌立功的革命热情，就是因为这些口号是根据人们的需要提出的。在社会主义建设中，特别是在企业里进行思想政治工作，仍然要继承我们党这种实事求是、从实际出发，根据广大职工的需要去做思想政治工作的优良传统。而不能象林彪、“四人帮”那样随心所欲地背离人民群众的需要，去搞那些所谓的政治运动，编造吓人的口号。

了解职工的需要，是我们企业做好思想政治工作的一项重要工作。今年，我们厂在广泛动员的基础上，进行了一次较为深入细致的调查了解职工需要的工作。在这项工作中，我们设计了职工需要调查表，并通过各种渠道把表送到职工手里。这件事，在全厂引起较大的震动和反响。许多同志说，过去领导发给个人填

的表，都是让我们交待本人、家庭成员、社会关系等有无政治历史问题，从不了解群众和个人的需要。现在思想政治工作实在了，做的、讲的都是我们工人心里想的。有的同志拿到表后激动地说："我填了个人需要，就是领导一时解决不了，我心里也热乎乎的。"

大家填写得很认真，对自己的"性格"、"爱好"、"特长"都一一作了评价。在"个人需要及分层"栏里，有的填了物质需要，有的填了精神需要。在已报的一千一百四十七张《需要调查表》中，需要种类七十二个，最普遍的需要：一是房子，二是学习。我们把这些需要分为全厂性的和车间性的两种，前者由厂部负责做出《需要解决方案》，后者由车间负责解决。截止九月末统计，车间性的需要已解决了五十一个。这包括：修缮房屋、解决生活急需、调解家庭纠纷、疏通同事关系、介绍男女对象、提供学习场所等。群众高兴地说："我们想的，组织上给解决了，再干不好工作能对得起谁呢！"

通过调查职工需要的工作实践，我们感到客观上要求思想政治工作必须遵循三条原则：一、思想政治工作必须实事求是地承认人的需要，并从职工实际需要出发去进行，才能调动职工的积极性；二、了解职工的需要是一项细致的工作，必须讲求科学态度，运用科学方法，才能掌握职工真正的需要内容；三、职工的需要有正当的和不正当的；正当的需要又可分为合理的和不合理的；合理的需要里面有当前能够解决的，也有当前解决不了的。因此，要对职工的需要进行科学的具体的分析，采用不同办法加以解决。

能使每一个职工在四化建设中人尽其才是思想政治工作科学化的目的

企业的思想政治工作，不仅要通过满足职工的正当需要以激发职工的积极性，更重要的是使工厂每一个职工在生产建设中人

尽其才。要做到既能使企业每一份“成材”都用在恰当地方，又要把每一块“荒料”制造成齿轮与螺丝钉；既要使每个人已有的才能得到发挥，又能为社会发展的未来，造就才高量多的专家。从总结我们已有的经验中可以看出：一个企业成长发展的生命力，归根到底是在于对全厂职工的智力开发。

我们开发职工智力的办法分为：普遍教育、恰当使用、分专业培养三种。

一个社会主义企业，必须定期进行教育，以保持绝大多数职工的情绪稳定。这些教育是：理想教育、道德教育、法纪教育、时事政策教育。因为理想、道德、希望等是人类生活过程中的一个必不可少的精神需要。

恰当的使用，除了专业人才做到用其所长外，领导干部的使用问题要贯彻“‘爵’以赏功、职以任能”的原则。切莫把职务与赏功混到一起。

分专业培养，我们确定对全厂有条件的干部、工人都实行“定向培养、定向使用”的方针，制订了《职工智力开发卡片》，先对四十五岁以下的干部和三十五岁以下的工人，进行逐个的了解、研究，确定其发展的方向，填写《职工智力开发卡片》。卡片中包括的项目有：自然情况，发展方向确定的条件（工作需要、个人志愿、基础条件……），需要给予创造的条件（如提供学习场所、供给学习资料、实行定向使用……），三年内应学会的课程、考核的时间办法等。填写的程序：先由党委主要领导人对每一个人发展的可能进行分析，再找本人听取自己发展方向的志愿，再由组织部门逐个填写（车间工人由支部研究填写），最后经党委讨论审定。广大干部、工人对填写发展方向都很慎重，填过表的人都感到自己今后学习有方向了，工作劲头也大了。

（本文作者为哈尔滨汽车齿轮厂党委书记）

正确估价今天的青年一代

谭 滔

如何看待、估价今天的青年一代？如何对他们进行教育？是当前思想政治工作科学化的一个迫切需要回答和解决的问题。

有些同志一提起青年人，就感到头疼、难办，唉声叹气，束手无策。有些同志虽然口头上也承认青年的主流是好的，但脑海里经常浮现的却总是那些目无法纪、奇形怪状、出言不逊、打架斗殴的形象。有的干脆说，今天的青年一代是"迷惘的一代"、"令人失望的一代"。我们认为，这些看法不符合广大青年的实际情况。几年来，全国青年中的大多数都积极参加了揭批林彪、"四人帮"的斗争，投入于四化建设，越来越多的青年被评选为先进工作者、新长征突击手、"三八"红旗手，在各条战线上起着越来越大的作用。只要人们不是一叶障目，以偏概全，而是进行认真的、全面的考察，那就必然会看到，广大青年的主流的的确确是好的，是积极前进的，他们不是"迷惘的一代"，而是思考的一代，不是"令人失望的一代"，而是大有希望的一代！

无可讳言，在今天的青年中确实有那么一些意志消沉、行为不端的人，违法犯罪的现象也是相当惊人的。但是，这些青年为什么会走上邪路呢？我们认为，除了他们自身的幼稚和社会上仍然存在着阶级斗争的原因外，关键是十年动乱给他们指错了方向，领错了路，摧毁了他们头脑中原有的美好理想所致。回顾一下他们的经历和感受，是有助于全面认识这一代青年的。想当时，上面

一个号召，他们不加思索地投入了“文化大革命”，满以为一冲一斗就可以打出一个“红彤彤的新世界”，但结果却是一场动乱接着一场动乱，国民经济趋于崩溃，精神生活极度贫乏！上面一声令下，他们打起背包奔向了“广阔天地”，决心在那里创造出人间奇迹，可是有的人到头来却发现，连自己最起码的生活条件：吃饭穿衣，还要父母从城里寄钱来！他们原相信，接班人一经写进党章，那一定就是完美无缺的，可以带领人们达到新的幸福境界，想不到“九·一三”一声爆炸，顷刻之间，“永远健康”的“副统帅”成了死有余辜的卖国贼！他们本希望，经过大张旗鼓地“限制资产阶级法权”，人与人之间的关系就会变得无比平等、美好，但在现实生活中，许多事情却逼迫一些人找靠山、拉关系，否则，寸步难行！在那么动乱的年月里，和那些前所未闻的“豪言壮语”同时出现的却是到处都可见的阴谋、钻营和对人的污辱、折磨。一些没有见过世面的、单纯的青年，正是由于理想幻灭，前途茫茫，变得精神空虚、玩世不恭，走上了歧路。所以，除了极少数屡教不改的严重犯罪分子（这种人，在成年人中也有），那些一时失足的青年都是那段历史的受害者，我们没有理由去过多地责怪他们。对老干部尚且允许犯错误和改正错误，难道青年人一时走偏方向就不可原谅吗？“识迷途其未远，觉今是而昨非。”大量事实证明，只要我们工作做到，他们就会迷途知返，奋发有为，仍然是非常可爱的一代。

当然，总的来讲，和建国初期的青年一代相比，今天青年一代的精神状态、思想境界的确有着很大的差别。这是因为，他们所处的环境、成长道路和遇到的问题大大不同了。例如，建国初期的青年对新旧社会对比感受深切，而今天的青年则没有这种感受；建国初期青年看到的是社会空前安定，国家日益繁荣，今天的青年从一懂事起看到的却是动乱和破坏；建国初期青年的个人成长道路比较顺利，很快就成家立业，一般说来，对工作和生活是

比较满意的，今天的青年则大都历尽曲折，至今在升学、就业，婚姻、工资待遇、物质生活方面都还存在很多困难。而随着科学技术的发展和闭关锁国状况的打破，他们的眼界却大大开阔了，对物质生活和精神生活的要求也大大提高了。因此，对比之下，今天的青年一代，脑海里都不可避免地要经常思考着、探索着一些五十年代青年没有思考的问题。如果看不到这种变化，不从现实的情况出发实事求是地分析当代青年的心理活动，一味陶醉于“我们过去怎么样”，那是不能成为青年的益友良师的。

《中国青年》开展的“人生的意义究竟是什么”的讨论，之所以引起强烈的反响，其原因就在于它从一个角度直接触及了广大青年都在思考、探索的共同问题，就在于说的是事实，说的是真话。带着痛苦，带着欢乐，带着冷静，带着激情，用各种方式不停地思考、探求，这就是当今青年一代最显著的特点。这既是他们的不幸，又是他们的幸运；既是他们面临的考验，又是他们的优点；既是他们遭受创伤的结果，又是他们在新形势下将要后来居上的条件。不了解这一点，就不了解当今的青年一代，不懂得这一点，就不懂得广大青年的心理，就不会和他们有共同语言。

基于以上分析，不难看出，当前要大力提高广大青年为中国社会主义的前途而奋斗的自觉性，我们的思想政治工作再用那套左的做法肯定是不行了（那只能帮倒忙），仅仅恢复建国初期的做法也不够了。在新的形势下，它必须有所发展，有所创造。否则，就会违背客观规律，就谈不到科学化。

首先，对青年的思想政治工作不应当再用搞运动的方法，“斗争哲学”的方法，而是要正视青年一代的主流，千方百计去激发广大青年的自尊心、进取心，调动他们自身的巨大积极性，释放他们自身蕴藏的能量。要真正设身处地为青年人着想，从关心他们的切身利益，关心他们的理想、前途出发，结合帮助他们解决生产、工作、学习和个人生活上的困难，通过耐心细致的启

发和引导，提高他们的思想境界，鼓舞他们对未来的信心。

对青年要进行社会发展史的教育，要进行社会主义、共产主义必将在全世界取得胜利的教育，要进行马克思主义基本理论的教育，要进行党的路线、方针、政策的教育。放弃这种工作、不敢大胆地进行这种工作，必然要犯极大的错误。但是，根据当代青年的特点，这种思想政治工作不能简单地照搬现成的结论，把政治课讲得空空洞洞，枯燥无味。在一些重大问题上，包括在四项基本原则的问题上，也不能只是抄书本、念讲义，而是要紧密联系现实，用新的实践作出新的论证和解释。比如，要让青年认识资本主义社会的本质，只引用十九世纪、二十世纪初期的材料，不剖析资本主义世界当前的现状，说服力就不会那么大；讲社会主义优越性，如果不能深入地、准确地分析现实中出现的许多新问题，只背诵"社会主义就是好，就是好"，那也是不易引起人的兴趣的。要鼓励青年人独立地提出新问题，研究新问题，帮助他们通过自己的思考和实践去把握真理。不要一看到某个青年人提出新问题就惊慌失措，就急忙加以堵塞。十九世纪德国著名的戏剧评论家莱辛说得好：假如上帝把真理交给他，他会谢绝这份礼物，宁愿自己费力去把它找到。只有通过自己的探求去把握真理，才能坚定对真理的信仰，才能产生为真理而奋斗的巨大热情和毅力。

鉴于青年正在成长时期，并在十年动乱中遭受了磨难，我们的思想政治工作还必须寓理于情。特别是对于那些一度失足的青年的思想政治工作，更要注意这一点。几年来的许多经验告诉我们：对那些失足的或曾经失足的青年人，是爱护还是讨厌，是心疼还是头疼，思想政治工作的效果是大不一样的。歧视他们，用教师爷的姿态去训斥他们，往往无补于事，有时甚至会助长他们自暴自弃，破罐破摔。要怀着对下一代的深沉的爱和满腔热忱去温暖他们的心，晓之以理，动之以情，则能使他们重新鼓起生活的勇

气，树立前进的信心，化苦闷为开朗，化消极为昂扬。

人们的社会存在决定人们的社会意识。对于整整一代人来说，特别是对于青年一代来说，一定的思想觉悟是和一定的社会生活现实相适应的，一个精神大厦的建立必须有相应的物质因素做它的支柱。换言之，要彻底打消广大青年的疑虑和担心，极大地提高他们为中国社会主义的前途而奋斗的自觉性，还必须把各条战线的实际工作搞上去，把我们的社会主义事业搞得愈来愈好。为此，我们不仅要迅速铲除林彪、“四人帮”的余毒，医治好动乱年代留下的种种后遗症，而且要努力肃清封建思想及其影响，要继续批判资产阶级思想，整顿好党风和社会风气，大大提高我们的劳动效率和工作效率，让青年人从现实生活的各个方面都感到有一股向上的力量，都感到社会主义制度的强大生命力和无比优越性。

做好思想工作
调动科技人员的积极性

于 新 璞

几年来，我们加强了对知识分子的思想政治工作，使广大科技人员的精神面貌发生了深刻变化，取得了比较突出的科技成果。

落实政策，给予信任

首先，我们通过抓好冤假错案的平反工作，为全所十一人认真地落实了政策。技术人员高兴地说："我们过去头上戴的是臭老九的帽子，背上背的是领导不信任的包袱，怀里抱的是难产的科研项目，现在彻底解决了"。

我们在对科技人员政治上信任、工作上重用的思想指导下，任命了六个所长，其中四名是科技人员，三名是非党干部。我们所的第一副所长长期以来背着"特嫌"的包袱，工作缩手缩脚，不敢大胆领导。在落实政策中，厂里在全厂大会上宣布予以公开平反。他心情舒畅，放开胆子大干。党支部也对他积极支持，维护他的领导。最近他与工艺科的领导一起，学习兄弟厂先进经验，共同研究，提出将我厂老产品显微镜的有关技术工作移交工艺科，集中力量发展中、高档新产品的建议，受到领导的重视，认为是我厂加快赶超先进水平的积极建议，现已安排实施。这位同志在政治上得到信任，越干劲越大，最近还写了入党申请书。

厂甲有位工艺员，父亲是国民党军官，解放前夕逃到台湾。他长期背了思想包袱，对前途一度失去信心。我们在政治上鼓励他，在工作上发挥他的作用。他在和同志们一起编制实验室用显微镜工艺中，用了三天的时间，完成了需要一个月才能完成的工作量，做出了出色成绩，厂里授予他厂级标兵的光荣称号，支部根据他一贯表现和要求，最近正式发展他入党。这件事对他本人及全所知识分子震动都很大。

我们在工作中认识到，对知识分子政治上的信任，要体现在工作上对他们的放手。我所有位副总工程师信仰基督教，还发展信徒。这样的同志，虽然与我们信仰不同，但这是社会制度许可的。我们在工作上仍然信任他，放手使用他，有了成绩就在大会上表扬他。几年来，他不但设计试制成功了激光全息显微镜，而且撰写了《激光全息显微镜》的论文，在上海激光杂志上发表，在南京市光学学会进行了讲演。最近，他正在加紧进行他自己设计的我国第一台眼底电视仪试制工作。

我们还认识到，对青年工程技术人员在工作上放手更为重要。这样做，不仅使广大青年工程技术人员切身体会到党对他们的信任是具体的、殷切的，而且使他们在工作中得到锻炼。我们党支部经常结合全厂工作中心，对他们提出要求。根据具体任务和工作中的问题与他们谈心，提高他们的认识。一九七九年，我们试制成功的新产品相衬显微镜是两个女青年技术员主办设计的。当年三月份拿出了样机，使用单位反映质量还不错。但她们认为，样机与国外同类产品相比还有差距。为了赶超国内外先进水平，对光强吸收和镀膜厚薄进行了优选，使相衬效果达到了设计要求。经鉴定一致认为可投入小批生产。党支部鼓励她们这种精益求精、严格要求的精神，对全所科技人员教育很大。

把思想政治工作渗透到业务中去

思想政治工作只有渗透到业务工作中去，才能做细做活。我们的主要做法是，结合新产品发展和不同的工作任务，根据不同时期反映出不同的思想，细致地做好思想政治工作。具体的做法是：以知识分子中党员的模范作用带动群众；抓住新产品的任务下达时、进行中和完成后的三个不同阶段的思想动态，把工作做活；属于个别问题个别做工作，带有倾向的问题组织大家集体讨论。例如，大型关键产品图象自动分析仪任务下达后，我们组成了图象自动分析仪的工作班，成立了党小组，加强了领导。在试制任务开始时，为了防止在分工问题上挑肥拣瘦，进行了局部和全部关系的教育，使大家端正了态度，自觉地甘当配角，不争当"主办"。在试制最困难的时候，组织党小组分析研究，突破难点。在图象仪联调完成结束阶段，任务重，时间紧，难度大，党小组及时提出开展突击周活动，带领全体参加试制的技术人员加班加点。主办设计、共产党员陈万春同志因爱人长期出差在外，在试制重要关头，家中小孩无人照顾。其父又突然中风，住院治疗，无人照顾。家务繁重，十分困难。党支部就帮他联系邻居照看小孩，陈万春同志坚持上班和大家一起干，奋战在新产品试制第一线，下班后再去医院照顾病人，没有影响完成任务。党员的先锋模范作用，带动了参加试制的全体技术人员，使这个大型关键产品试制进展顺利。这台具有七十年代水平的我国第一台图象自动分析仪，已给南京古生物研究所。岩石试样的成分含量数据表明，分析结果正确。

工作的实践使我们懂得，思想政治工作并不因为工作重点的转移而无事可做，而是要做的事很多。比如，新产品试制过程中，在有些技术人员中带有普遍性的是名利思想：新产品由谁签名，报告由谁来写，要不要见报，由谁介绍经验，主要成绩归谁

等，都离不开做过细的思想政治工作。新产品万能金相显微镜，原来已写好的鉴定结果是“国内首创产品”。有人为了突出，又加上了“达到国外先进水平”的话，并且在鉴定会上正式宣读了。由于评价过了头，使到会的同志难以发言，造成了长时间的冷场。我们对加上这句话的同志，进行了耐心细致的工作，启发他认识“水平是创造出来的，不是加上去的”，并主动进行了更正，使鉴定会比较圆满地开完。

努力建设一支又红又专的科技队伍

有一个时期，知识分子中有的同志“谈国外津津有味，看中国唉声叹气”。也有的同志对自己政治上要求不高，满足于“爱国就算红了”。针对这些情况，我们组织了社会主义好还是资本主义好和红与专问题的讨论。讨论中，有的同志以自己切身体会歌颂了社会主义制度的优越性。他们说，没有党的领导，没有社会主义制度，我们读不起大学，更成不了科技干部。大家还认为，在海外的知识分子有爱国心，政治上可以算合格了，但我们在国内担负四化重任的广大知识分子，只爱国是远远不够的。我们还要热爱党，热爱社会主义，为四化而献身。有的同志联系实际，现身说法。他们说，我们搞电子光学仪器，存在着X射线同位系数放射性物体的影响问题，是害怕接触X射线不敢工作，或光凭不怕死的精神去盲目地干，还是掌握预防和减少X射线影响，把电子光学仪器搞上去？这里面就有红与专的问题。探针组和电子组的同志不畏X射线伤害身体，长期奋战在第一线，不仅坚持实验，使X射线减少到安全剂量之内，而且试制成功了电子探针和310电镜，获得了全国科技大会的奖状。特别是电子探针的试制成功，解决了需要一百二十万元才能进口一台的精密仪器。主办设计王其美同志和南京市委候补委员钱凤琴同志，克服两个孩子生病、本人身体不好的困难，从试制到外出安装，不怕

苦，不怕累，一心为公，使探针很快投入了四化建设。他们的实际行动，回答了科技人员如何正确对待红与专的问题，使广大知识分子受到了深刻的教育。

在提高知识分子政治觉悟中，我们还做到了“三心”：晋级加薪先交心；提职未批细谈心；解决困难勤关心。有位技术员没有批准为工程师，感到是一生中最艰辛的时刻，想离开厂。党支部耐心细致地和他谈心，使他认识到组织上培养他，让他到西德考察，对他抱有很大希望，绝不能因为没有提工程师而闹情绪，从而使他振作精神。在生活上，我们对知识分子的住房和工资待遇上也给了一定的优先照顾使他们在红与专道路上免除后顾之忧。

在提高知识分子专业水平上，我们组织他们参加厂部举办的各种业余专业课学习，鼓励他们积极参加各种学会活动和撰写科学技术论文。现在全所参加光学学会的有十六人，标准化学会的有二人，机械学会的一人，情报工作的二人，激光学会的二人。一九七九年写了技术论文八篇，正式发表的两篇，得奖的二篇。参加全国同行业技术交流的五人。一九八〇年以来，我们围绕全厂创三个新水平（产量、质量和新产品）组织了全体科技人员努力学习专业知识，力争完成十个新产品。目前，研制新产品的进度都在较快地进行，一支又红又专的科技队伍正在成长。

做好新进厂农民的思想工作

张 明 亮

我们厂是一九七〇年建立的。现在，共有职工一千多人，其中百分之八十是来自拆迁占地的农村社员。

由于“四人帮”的干扰破坏，管理混乱，生产水平低，长期达不到设计能力，产品质量差，一级品率只有百分之三点三。一九七四年至一九七六年连续三年共亏损二百零一万元，产品丧失了信誉，国际国内市场基本丢光。

粉碎“四人帮”以后，我们加强对职工的思想教育，狠抓企业整顿，调动了广大职工的积极性，全厂打了个翻身仗。一九七七年，全厂实现了扭亏转盈，一九七八年我厂进入先进企业的行列。

加强工人阶级的光荣传统和作风教育，树立主人翁思想

我们厂的职工百分之八十以上是因地铁拆迁和大使馆占地，由国家统一安置进厂的农村社员。他们进厂后，大部定为二级工，每月工资三十九元八角。原生产队分值高、收入多的一些职工，感到进厂吃亏了。另外一些职工又觉得农业社是靠天吃饭，进工厂是铁饭碗，旱涝保收。部分职工劳动纪律松懈，想来就来，想走就走，不严格遵守八小时工作制度，公私不分，厂里生产资料乱抄乱拿，只顾“小家”，不顾工厂这个“大家”。总之，工人阶级意识和主人翁责任感非常淡薄。

我们认为，使广大职工树立起主人翁的责任感和以厂为家的思想，关键在于转变职工的农民意识。为此，我们抓了四件事：

（1）开展忆苦思甜活动，建立新旧社会两本账，对职工进行工人阶级优良传统和作风的教育；（2）结合我厂整顿企业管理工作，制定了三年发展规化，对职工进行目标教育；（3）全厂组织进行军事训练，坚持每日上岗活动，建立健全岗位责任制，对职工进行组织纪律性教育；（4）依靠车间干部，老工人传、帮、带，讲传统，帮思想，教方法，培养一支骨干队伍。由于加强了思想政治工作，使广大职工认识到，自己不是干活吃饭的雇佣劳动者，而是工厂的主人。

我厂职工多数居住在距离厂区不远的农村，家中又多是亦工亦农。除自留地外，几乎家家都养着猪、羊、鸡、兔等，做为家庭生活中的不可缺少的一部分付业收入。用我们有的职工的话来说，我在这干活，就能听见家里的猪饿得嗷嗷叫，心里就惦记着今天猪食的着落，根本没心思干活。此外，绝大多数职工家里住的又是自己的私房。一到盖房的季节，左邻右舍，沾亲带故的还都得去帮忙。因此，常常是整班整班的请假盖房。对这些问题，我们一方面教育职工要正确处理工作和家庭生活的关系，摆正二者的位置，不能因为家务影响工作。一方面从实际情况出发，尽量帮助他们解决一些实际难困，使他们免除后顾之忧，对激发职工的积极性起了一定作用。

奖惩严明，激发职工的上进心

奖惩严明，是政治工作的重要手段。但是在“四人帮”横行时，却被扣上物质刺激、矛头向下整群众等莫须有的罪名。在这股歪风的干扰和影响下，工厂里正气得不到伸张，无政府主义泛滥，歪风邪气盛行。近几年来，我们各级领导大胆管理，严格要求，扶植正气，打击歪风，坚持做到了树什么、批什么，都旗

帜鲜明。在开展社会主义劳动竞赛中，我们运用典型，教育群众，给先进标兵命名称号，并大力宣传他们的事迹，使广大职工学有目标，赶有方向。比如，有的老工人几年如一日，没歇过一次病事假；天冷时，坚持每天提前一小时到车间作生产准备，保证全车间职工一上班就能开动机床。有的同志主动捐献出自己积攒的一百多副劳保手套。有的同志没黑天没白天废寝忘食搞技术革新和技术改造，并取得了一定的成绩。有的同志在努力完成本职工作的同时，积极修旧利废，为全厂修复生产用的手推车三十多辆，既解决了生产急需，又为国家节约了大量资金。类似这样的典型事例，我们除在全厂大会上进行表扬、号召大家学习外，还发给适当的专项奖金，调动了广大职工学先进、赶先进的积极性，有效地树立了革命正气。

在开展表扬活动的同时，我们发动群众打击犯罪活动，协助公安部门依法逮捕了盗窃厂内钢材的惯偷犯。严肃处理违反厂纪厂规，违反工艺纪律，造成设备质量事故以及严重打人事件。我厂一个车间有个带班班长，为了自己班不换砂轮，不误工时，抢任务，多拿奖金，故意把还可以使用两班的砂轮打小，不仅造成生产辅料的浪费，而且给下一班生产制造障碍，严重影响了生产的正常进行。为了降低自己的废品率，他把磨废的料藏起来或者扔掉，有时趁检查员不在之机，将混有废品的成品私自入库，逃避检查，对生产危害极大。类似这样的事情，我们都坚决给予经济上和行政纪律上的处理，把耐心细致的思想政治工作同批评和处理手段结合起来，使正气得到发扬，歪风邪气受到批判，错误思想受到抵制。

做好后进职工的转化工作

做好转化后进职工的工作，是我们厂思想政治工作中的一个好传统。几年来，我厂十六名被公安机关拘留和强劳期满回厂的

青工，除一名目前还不太稳定外，其余十五名都有较大的进步和变化。

我厂剁锉车间有一名青工，曾因流氓盗窃活动被公安机关强制劳动三年。他平时不遵守劳动纪律，小病大养，为了泡病号，把手指头硬往飞转的砂轮上碰，人为制造工伤。去年年初，这个同志受过去小哥们的影响，老毛病又犯了。车间党支部发动骨干、积极分子在厂保卫部门的配合下，积极做他的思想教育工作。班组中一帮一、一对红的对子也和他一起学习报纸上刊登过的有关后进青年转化的典型材料，并指明如果继续走回头路，只能是贻误自己的前途，使他受到了震动和教育。通过多次谈心和细致的工作，他终于有了变化。今年以来，他积极参加义务劳动，生产任务完成得很出色。为了鼓励他的进步，班组同志们给他评了个一等奖。这个同志拿到奖金后，主动给车间党支部写了一封信，检查了自己过去所犯错误，决心以实际行动挽回自己给党和国家造成的损失，并坚决不要发给自己的奖金。有一次，他在上班路上，因路滑跌倒后，右手姆指骨折，但是他一直坚持上班不休息，从思想到工作都发生了较大的变化。

在坚持做好后进转化工作的同时，我们始终坚持开展谈心家访活动，定期分析职工思想情况，解决思想问题。几年来，我们坚持做到了重病在家必访；家有丧事、灾祸必访；三天没上班必访；有特殊困难必访；有家庭纠纷必访；逢重大节日必访等。从厂级领导到车间干部，班组长、党团员、骨干、积极分子都作家访，都做思想政治工作。党委主要领导同志以身作则，不仅带头开展谈心家访活动，平时发现思想苗头，就及时谈心。我厂锻工车间有个复员军人，有一段时间总是无精打彩，不能发挥党员作用。我们主动找支部了解情况后，又同支部书记一起到这个同志家里访问。发现他爱人因病导致双目失明，两个孩子都很小，家庭生活很困难。党委和支部研究决定照顾他不上夜班，厂托儿所

接受他的孩子入托。除此之外，还找所在公社帮助解决他爱人的疾病治疗问题，使他爱人的病情有所好转。这个同志深深地感受到党组织的关怀和温暖，焕发起干四化的积极性。

做好实行奖励制度后的思想政治工作

我们是一九七八年八月份开始实行奖金制度的。实行奖金以后，对加强企业管理，提高产品质量起到积极的促进作用，也进一步调动了广大职工的积极性。但是，部分干部和工人却滋长了一些错误思想。有的干部认为：这回工作好做了，职工好管了，当干部省心了，完成任务有保证了。因此放松了思想政治工作。有的职工产生了奖多大干，奖少小干，没奖不干的思想。甚至有的中层干部，领导上让他设计个鱼背锉86型，他就提出，先说好搞成给多少钱我才干。这些现象使我们认识到，在执行奖金制度中，教育职工正确处理国家、集体和个人三者利益的关系，树立为四化比贡献，不争奖金的好思想，是我们思想政治工作的重要内容。我们锻工车间轧冲班有个班长，在评奖会上，首先为自己争功摆好，要拿一等奖。其他人员按职务分两等，炉头（机长）不管工作态度好坏全拿一等奖，烧大火、烧料的全是二等奖。结果是后二种人员评了一肚子怨气，好几个同志找车间要求调离这个班组。相反，轧冲另一个班不分职务，按工作态度，贡献大小评奖，大家心情舒畅，评出了干劲。车间针对这一情况，召开了班组长骨干会，共同总结经验教训，分清是非，纠正偏向。我们在全厂政工会上介绍了这个车间的做法，并借题发挥，对干部进行了实行奖金制度后，思想政治工作重要性和必要性的教育，使思想政治工作得到了加强。一九七九年，有一个月，我们为了平衡全厂生产进度，要求锻工车间电锤班，在原计划的基础上再增加五万支小锉打把任务。为此，车间党支部首先找班长谈心，召开骨干会，班组全体人员会，讲完成追加任务同完成全厂生产计

划的关系，鼓励大家发扬风格，抢挑重担，把这五万支小锉的打把任务做为一项政治任务来完成。这个班接受任务后，支部又召开车间大会，表扬了这个班从全厂大局出发，勇于克服困难接受任务的精神。号召全车间各班组给予大力支持。结果，在不到半个月的时间里，他们每天主动加班两个多小时，保质保量完成了任务。党委和车间党支部研究，决定给他们每人多加三元奖金。这样做，既恰当地照顾了职工的物质利益，又提倡、鼓励了他们这种献身四化的精神。

（本文作者为北京钢锉厂党委书记）

“爱”是打开战士心灵的钥匙

赵 言 舟

毛主席说过官兵关系搞不好，不是个方法问题，是个感情问题。可以这样认为，“爱”是教育战士的感情基础。是打开战士心灵的一把钥匙。

我们所说的“爱”，自然是同志间的阶级情谊。绝不是费尔巴哈讲的那种超阶级的“爱”，宗教的“爱”。“爱”是一个有着强大诱发力的字眼。人类社会中存在着夫妻、父母、兄弟、姐妹之间的爱，朋友之间存在着友谊和同情，这也是一种爱。在阶级社会中存在着阶级的爱。所以“爱”并不神秘，它在人们身上普遍存在着，人们既想得到别人的“爱”，又想爱别人，一个人正是在这种爱的相互关系中长大。从思想工作角度来看，“爱”的作用有两点：

“爱”是思想工作的感情基础

一个人从小首先得到的是父母亲的爱。他们在父母的关怀教育下成长，因此，父母亲的教育指导和自身行为是他们的第一个影响源。进入学校以后，孩子们把“爱”转移到老师身上，他们渴望着老师们的爱，许多老师把自己的心血倾注在孩子们身上，他们不但把知识传授给学生，而且在塑造着他们的品德和性格，教导他们怎样处理人与人之间的关系。教师们在孩子成长过程中具有重大作用，是孩子们的第二个影响源。当了战士以后，各级领导，特别是直接领导——连长、指导员，就成了他们的第三个

影响源，而且是阶级的影响源。

一个战士走出家庭、走向社会，他们总要得到各方的帮助。俗话说："在家靠父母，在外靠朋友"。我们常听到家长们说："把孩子交给你们，我们就放心了"。这绝不是一句普普通通的客气话。这是家长们的一颗赤诚的心，这句话浸透着他们的重托，希望我们对他们的子女倾注更大的爱，希望把父母的爱，通过我们继续转移到子女身上，把他们造就成材。我们也常听到家长对子女说："听领导的话，好好干"。战士们远离父母，远离家乡，他们自然把自己的爱转移到各级领导和同志身上。他们的一举一动都渴望能得到领导上的肯定和赞许。而我们的一言一行，如见面打打招呼，问寒问暖，对一个战士来说都是一种安慰，在他们眼里都是一种"爱"。因为有这种感情，战士们是听话的，是容易接受教育的。而我们则应把自己的爱交给战士，这是我们强烈的革命事业心和责任心的表现。应当明了教育战士的社会价值，我们的爱远不同于他们父母的爱，它远远超出了家庭的范围。是一种阶级的爱，一种社会的爱。十年浩劫，使这一代青年人深受其害，特别是德、智两个方面。能不能教育他们，在他们中间造就人才，是建设社会主义现代化强国的重要因素。

有了这种感情，就能时刻把战士们放在心上，为教育战士呕心沥血。战士们进步，我们欣慰；战士们退步，我们忧虑；战士们犯了错误，我们感到痛心和自愧。有了深刻的"爱"，我们才能有正确的观点，不把他们看"扁"了，看"死"了，才能看到他们的可塑性，从本质上发现他们的积极性，尽全力发掘他们的"能源"，调动内在因素，促进他们的进步。有了这种爱，才会有科学的教育，就是碰了钉子，也能从中找出教训，摸索出行之有效的方法来。有了这种爱，也才有更大的耐性和韧劲，不怕反复，不灰心，不抓出成果不罢休。在我们的周围，那怕有一个后进战士，我们也日夜难眠。许多同志正是在这种强烈的革命事业

心的指导下，才在工作中做出了可喜的成绩。

“爱”的交流

爱的河流不会只单方流动，我们对战士们倾注大量爱的暖流，主动去接近他们，就能缩小同他们心上的距离。使他们产生接近感，亲近感，仰慕心理，在潜移默化中体会到领导上的爱，从而受到“感动”、感化”和“感染”。在他们的内心世界发生积极的感情，产生移情体验。同领导上发生共鸣，这就是爱的“倒流”、“合流”、“交流”。这样，教育者和被教育者之间才能更加依赖。我们进行教育，灌输的思想才能通过这种感情的催化，转变成他们本身的思想和要求，形成他们的觉悟和决心，鼓动他们去实践自己的诺言。有时，我们的意见和要求虽然出于好心，一旦被他们误解，就会产生否定的倾向，引起对立情绪和行动上的抗拒。如有个干部，看到战士有了过失，心理很着急，说：非治一治他不可。这个战士知道以后非常反感，他说：顶多记个处分怕什么，一个我背着，两个我担着，三个我装着。这种情绪一产生，就是好话他也很难听得进去了，这是一种“断流”现象。另外一个连队，有个战士犯了错误，他有受严重处分的思想准备，经过教育态度较好，结果只给了他警告处分。他觉得这是真诚的帮助，不但没有怨气，而且非常感激领导，很快在行动上有了转变。因此，一个战士信任不信任你，教育的作用是明显不同的。

以深厚的无产阶级感情对待后进战士更为重要，接近他们的最好办法是同他们交朋友。有位指导员风趣地说：好朋友、“坏朋友”都要交。他这个连队就有几个较差的战士经常在一起，散布一些落后的东西，点名批评没有用，行政手段也拆不散。于是他采取了交朋友的办法，同他们一起上街看电影、逛公园、打球、谈心，了解他们的活动，了解他们的内心世界。在共同的生

活中，感情接近了，引导他们做好事，激励他们的上进心，纠正那些消极的东西，培养他们良好的生活习惯，使他们很快有了进步。需知后进战士也有很强的自尊心，对他们绝不能排斥讥讽，不能伤了他们的心。"树怕伤根，人怕伤心"，如果一个人铁了心，帮助他走出窄路是十分艰难的。后进战士怕听那些讥讽的话，所以我们不能在人前背后乱议论，随便扣上"落后分子"、"老顽固"的帽子。要知道帽子多了不压人，有的战士会想，反正领导上对我的印象定了，再好好干也不行了，感到自己的前途渺茫，自暴自弃，破罐子破摔。后进战士有了点微小的进步，我们就应当表扬他。在他们遇到困难的时候帮助他们，当他们出现了反复的时候，应继续鼓励他们。要知道，当他们在徘徊的时候，摔了跤的时候，遇到挫折不能自拔的时候，最需要人们的同情、谅解和支援，需要人们的爱，在这个时候伸出温暖的手去拉他们，是雪里送炭，这样才能结下珍贵的友谊。患难之交是教育者同被教育者之间的一座牢不可破的信任的桥梁，能用我们的满腔热血，熔化他们的"铁石心肠"，使坚冰消融、枯树发芽。所以我们说：爱的交流是教育战士前进的动力。

（本文作者为解放军某部团政委）

思想工作又多了一把钥匙

——青岛警备区炮团运用心理学加强思想政治工作的经验

章坤华　贾鲁生

青岛警备区炮兵团党委从一九八〇年二月起，组织全团政工干部学习心理学知识，为把心理学应用到部队的思想政治工作中来作了积极的探索。到10月底止，他们共举办了13次讲座，学习了一般心理过程和个性心理特征等心理学基础知识，初步探讨了战士的需要、后进战士的心理特点等问题，并运用心理学的原理，对思想教育工作中如何提高工作的预见性等七个专题，进行了研究和实践，取得一些可喜的成绩。

学习心理学知识，并把它用到思想政治工作中来，这在一些政工干部中，开始是有怀疑情绪的。炮团首先从以下两个问题上统一了认识：一、心理学与马列主义、毛泽东思想的关系。大家经过学习和讨论认识到，心理学是研究人的心理现象发生与发展规律的一门科学。列宁把心理学作为构成唯物辩证法认识论的基本学科之一。我们学习的是辩证唯物主义的心理学，而不是唯心主义的心理学。二、心理学与我军思想政治工作传统的关系。经过分析研究，大家看到，二者是一致的。我军传统的思想政治工作也是注意研究和适应人的心理状态的，凡是做好了的思想政治工作，实际上都符合于心理学的原理，只是由于不了解心理学这门

科学，不是自觉掌握心理发展规律罢了。一旦学习了心理学原理并自觉地应用它，思想工作就会有更好的效果。

*　　　*　　　*

认识统一后，他们就边学习，边实践，积极探索如何使心理学在思想政治工作中发挥积极作用。

他们为了提高思想工作的预见性，运用心理学知识，从能力、兴趣、意志、情感、气质等方面，普遍对战士进行心理品质鉴定，建立档案，研究各种类型的战士在一定条件下思想倾向的发生、发展和行动的方式，力求掌握其规律性。一连指导员薛存胜在对战士进行心理品质鉴定时，着重研究了人的不同情感特征的外部表现形式。较好地把握了战士们遇到想不通的问题后的不同行为方式。如战士王从言、徐洪伟两人同时因与其他同志吵架受到连里点名批评。徐洪伟当场表示不满，王从言则没有明显反应。有的同志便认为，王从言能认识错误，徐洪伟不能正确对待错误。薛存胜的看法却不同。他认为徐洪伟是一时面子抹不开，冷静下来就好了；而王从言却并没有想通，必须抓紧多做工作。果然，后来，徐洪伟很快消了气，作了自我批评。而王从言，当指导员找他谈心时，他正在生闷气。经过耐心说服，他才想通了。事后，他对一位同乡说："幸亏指导员和我谈得及时，不然我的火上来，不知惹出什么事呢！"薛存胜之所以预见准确，是因为掌握了徐洪伟和王从言的情感特征：徐洪伟情感爆发迅速而易平静，遇到一时想不通的问题发顿脾气后就想通了；王从言情感爆发速度慢，想不通的问题爱闷在心里，越积越重，一旦爆发就非常强烈，难以自制。

炮团运用心理学关于兴趣迁移的规律，帮助一些战士服从分配，积极搞好本职工作，安心服役，也取得了效果。人对某项工作有兴趣，就会产生热情，积极去做好它，这在心理学上叫做"兴趣效能"。战士在工作中常遇到兴趣和本职工作的差距，即

对本职工作缺乏兴趣的问题。这除了要求树立革命人生观，自觉服从革命需要外，还可以运用兴趣迁移的规律进行帮助，即利用两种事物间相互联系的因素，把他的兴趣从一事物迁移到另一事物上来。如六连战士刘秀林，爱动脑筋，常想搞点小发明创造。分配他当饲养员，他看不起养猪工作，毫无兴趣。领导上找他谈心，要他服从革命分工,热爱本职工作,他一点也听不进。后来从他爱钻技术这一点出发，找来一些科学养猪的书给他看，要他摸索出一套适合连队的科学养猪经验。这下子他感兴趣了，整天泡在猪圈里，精心喂养，认真研究。这时再跟他讲革命工作只有分工不同，没有高低贵贱、有出息无出息之分，他就完全接受了。他养猪养得非常出色，超出连里历来的水平，被评为优秀的义务兵。又如一营指挥连战士张明松，是个酷爱数学的高中生。分配他当了计算兵，仍然不感兴趣，把主要精力用在复习功课上，妨碍了军事训练。多次跟他讲要安心本职工作，都不起作用。后来，指导员赵益功也是利用兴趣迁移规律，借助于张明松对数学的爱好，把计算专业中的数学题当任务交给他解答，这才逐渐引起了他对专业训练的兴趣。随后,再给他讲读书和当战士都是为了四化建设，青年人要把个人理想和革命事业联系在一起才能有光明的前途。这番话，张明松此刻才听得顺耳。从此,他正课时间集中精力搞训练，业余时间努力研究科学文化知识，进步很快。

政治处心理学研究小组的同志运用心理学知识研究的“分心刺激法在思想工作中的运用”，也深受指导员们的欢迎，收到好的效果。在连队，常有许多战士由于种种特殊原因，精力过分集中于一些引起消极情绪的问题上。例如疾病、失恋、亲人病故、犯了错误等等，过多地想着这些问题而不能摆脱，就会使心情受压抑,影响正常的心理活动,甚至导致心理变态和反常行为，造成事故。研究小组的同志借鉴一位美国科学家对人的注意力转移规律的研究成果，调查了三个连队部分战士的情况，提出在思想工

作中可以采用“分心刺激法”。就是当一个人的注意力过分集中于某一消极事物时，可以给他一个新的刺激物，在他大脑皮层中形成新的兴奋点，减弱和抑制旧兴奋点，引起注意力的转移。他们经过实践，总结出实行“分心刺激法”必须把握的三个环节：一是要选择刺激强度大、有积极社会意义的分心刺激物；二是要力求在消极注意力产生的初期就进行分心刺激；三是在分心刺激转移了他的注意力之后要及时进行思想帮助。例如有个战士失恋后陷入极度痛苦之中，别人跟他讲道理以至提出给他另介绍一个对象，都听不进，硬说非要原来那个对象不可。这时，指导员针对这个战士热爱文艺、有文艺专长的特点，要他参加演唱组，把他的注意力逐步转到演唱工作上，使他从极度痛苦情绪中初步解脱出来，然后再给他谈对待失恋和另找对象的问题，他就听得进了。二营营部指导员王子明根据不同战士的心理特点，有针对性地选择“生活关心”、“政治鼓励”、“愉快的集体活动”等十多种分心刺激物，进行工作，使由于各种特殊原因情绪急剧变化的战士很快平静下来。

炮团还把心理学原理运用到义务兵教育中，提高了教育效果。三连在开始进行义务兵教育时，一些战士总是用“当兵吃亏”论来抵制“义务兵光荣”的观念。指导员陈寿松分析了这种状况存在的原因，是战士头脑中没有形成义务兵的“自我意识”，意识不到自己是尽义务来的。陈寿松通过学习心理学，懂得一个人的某种自我意识，对自己的行为、举止具有很大的能动作用。一个战士，一旦尽义务的自我意识形成之后，就能自觉按照义务兵的要求去工作，去处理各种问题。于是，他在全连大力进行“义务兵自我意识”的培养。首先采取正面教育、广造舆论等方法，把前些年一些同志在头脑中形成的“当兵为找出路”的思维定势（按：思维定势，是指人们按一种固定的思路去考虑问题），改为“当兵为尽义务”的思维定势，要求每个战士考虑各种问题时

都要时刻想到自己是为祖国尽义务来的。而后，又通过表彰先进、批评落后、开展争当优秀义务兵等各种活动，让义务尽得好的战士有光荣、愉快的内心体验，义务尽得不好的有不光彩和羞愧的感觉。“义务感”在战士的心中逐渐形成了，精神面貌和工作姿态就发生很大变化。有18名战士被评为全团优秀义务兵，连队建设是全团比较好的单位之一。

对运用心理学原理，加强改造后进战士的工作，炮团的政工干部也下了工夫。二营政工干部分析了后进战士的三个心理特点：一、自卑感严重。这是自尊心太强的另一种表现形式，是自尊心受到挫伤后的心理变态；二、情感起伏速度快，幅度大，不善于控制自己的情感，狂喜和暴怒、信心十足和心灰意懒转换迅速；三、上进心与惰性相矛盾。他们在长期内形成一种意志薄弱的心理缺陷，不能严格要求自己，没有勇气进行长期艰苦的改造。二营政工干部针对这三种心理特点做他们的思想转化工作，收到较好效果。一营政工干部利用人的记忆规律做后进战士的思想转化工作，效果也很好。他们通过调查发现，在后进战士的记忆中，消极材料比重很大。如受过的批评、冷遇，与同志发生的矛盾以及一些不健康的东西，他们都记得很清楚。消极材料在他们的记忆中经常回味，储存时间较长；这些消极记忆材料经常支配着他们的行为方式。因此，要做好后进战士的思想转化工作，就要努力改变他们记忆中的消极材料。一营采取改变环境、生活关怀、组织健康的娱乐活动、经常表扬他们那怕是微小的进步等各种方法，来抵消消极的记忆材料，使得后进战士普遍有了很大进步，全营后进面比去年减少了半数左右。

* * *

炮团的政工干部把心理学应用到思想政治工作领域的时间虽然不长，但大家都感到收获很大。他们说：“心理学讲唯物，讲辩证，是科学的东西。学习了心理学，使我们做思想工作又多了

一把钥匙。”他们对心理学应用到思想政治工作中来的作用，有以下几点体会：

一、有利于肃清“左”的影响，实事求是地开展思想政治工作。

过去，把做思想工作一律看作是搞“思想领域的阶级斗争”，分析思想问题总是找“阶级烙印”，因此工作常常不能实事求是。学习了心理学之后，认识到：在阶级社会中，人的一些思想感情，特别在关于社会现象的思想、意识、情感上，常常具有阶级的烙印。但是，并不是人的一切心理活动都有阶级性，人们的心理活动还有共性的一面，有着许多共同的规律性。对干部战士的思想问题，只有看清这两个方面，才能实事求是地帮助他们克服缺点，解决问题；否则，许多问题就常常觉得不可理解，也不正确处理。六连在执行一次抢运水泥预制件任务时，部队热情高，干劲大，但连里干部仍不满足，又搞了一次思想发动，要求大家再加把劲，结果适得其反，热情很快低落了。有的干部便认为这是怕苦怕累思想作怪，主张进行一次“两不怕”教育。政治处心理学研究小组的同志和连里干部一起学习了心理学中“负诱导”的原理：当一个强烈的刺激物持续不断地作用于大脑皮层的同一区域时，就会形成“负诱导”，使这个区域的神经细胞由兴奋状态逐渐转入抑制状态。他们明白了，当人的热情已处于高峰阶段时，如果再去激发它，就会因“负诱导”而冷落下来。于是，连里让大家暂时休息一下，并适当降低了任务指标。很快，大家热情又高涨起来，提前完成了任务。这件事使六连指导员王卫争体会到：对属于人的一般心理活动规律的问题，必须遵循这种规律来解决。如果拿“资产阶级思想影响”的框框乱套，结果必定不好。即使对于确属各种非无产阶级思想影响带来的问题，在解决时也不能违背人的各种心理活动规律。不顾教育对象的心理状态，简单化地上纲、扣帽子，决不会有好的结果。

二、有利于继承和发扬我军政治工作的光荣传统，提高思想

政治工作的效率。

除上述诸例以外，他们还运用心理学原理，对我军思想政治工作经常采用并行之有效的一些做法加以总结、概括，使之上升到理性认识，运用起来更加自觉。如组织股副股长张建国运用“情感共鸣”的原理，吸取全团指导员和战士谈心的好方法，研究归纳出了“心理接触谈话法”，这种谈话法分为四个阶段：1、导入阶段。即先谈一些双方共同语言较多的话题，将对立感逐步导入亲近感，形成初级心理接触，使谈心能顺利开始；2、转接阶段。谈一些不直接涉及正题，但又与正题有联系的话题，实行话题的“就近转移”，建立中级心理接触；3、正题阶段。完成谈话所要解决的问题，思想深度较前两个阶段深得多，情感共鸣也更强烈，形成高级心理接触；4、结束阶段。为巩固谈话效果，要根据战士的不同心理特点，或适中结束，或提前结束，或延迟结束。这种研究归纳，使个别谈话的艺术更理论化，提到了更高的水平。政治处心理学研究小组还把思想政治工作中常用的批评方式，归纳为直接批评、暗示批评、对比批评、强制批评、商讨批评、分阶段批评、迂回批评等七种，运用心理学原理，提出如何根据被批评者的性格、情感、意志、理解能力等个性特点，选用不同的批评方法，选择批评时机，确定批评范围大小和程度轻重，使进行批评时避免盲目性，收到更好的效果，深受连队政工干部的欢迎。在最近召开的学习运用心理学经验交流会上，一些任职时间较长的指导员都说：“过去，虽然我们在长期实践中摸索到一些思想工作的好方法，但不知道为什么，仍有很大的盲目性。现在增加了理论指导，运用起来更自如，更有把握了。”

三、有助于政工干部了解自己的优缺点，加强自我修养，提高工作水平。

在学习运用心理学过程中，炮团党委还组织政工干部运用社

会心理学关于个人心理对集体的作用的一些知识，结合《政治工作条例》中的有关规定，探讨了政工干部应该具备什么样的心理品质以及这些心理品质对群众的影响力的问题，初步从政治品德、知识范围及深度、教育水平、组织能力、联系和关心群众等六个方面，明确了一个政工干部应具备的良好心理品质。大家按照这六个方面加强自我修养，适应政治工作的要求，思想水平和工作能力有所提高。团指挥连指导员李玉章在运用心理学知识分析自己的个性心理特征时，看到自己遇到问题容易感情用事，意志中自制力不强等弱点，就有意识地注意克服。连里有个战士受了处分后发牢骚，说怪话。李玉章一听就火了，想马上批他一顿。但一想到自己心理品质上的缺点，就用理智约束自己，使头脑冷静下来。然后了解并设身处地考虑了那个战士的问题。才知道，他是怕向父母不好交待，怕今后入不了党。李玉章就告诉他可以暂时不告诉家里，等工作取得一定成绩后，再把受处分的事和改正后的进步一起告诉家里，老人就不会生气了；还告诉他，只要努力上进，改正错误，照样可以入党。这个战士听后十分感动，后来进步很大。六连副指导员张岳良，过去有些战士和他在一起很拘谨。张岳良分析了自己的心理特点，从兴趣、性格、情感等方面找了和青年战士的差异，就在工作和娱乐中处处注意弥补，很快和战士们打成了一片，在连里威信很高。

在运用心理学做好思想政治工作的实践中，炮团政治处的一些同志体会到：思想政治工作是做人的工作的，在某种意义上讲，它是比其它工作更为复杂的一门科学，涉及到社会科学的许多部门。为适应四化建设新时期加强思想政治工作的需要，政治工作干部不但要学习马列主义、毛泽东思想的理论，而且要研究心理学、教育学和其他一些有关的科学，具有丰富的知识。

（原载1980年12月25日《解放军报》）

社会学和企业管理

费孝通

副部长寻找社会学

某某部的一位副部长孙友余和好几位同志到我家里去，研究怎样提高劳动积极性这个问题。孙副部长和我素不相识，他不耻下问来到我家里，其实不是来找我，他找的是社会学这门学科，目的在于怎样使四个现代化化得快一点。看来，我们的生产大有可能搞上去，可是还缺一点东西，缺点"东风"，劳动积极性还有点问题。我自己并没有调查，很久没有到过工厂，没有研究也就没有发言权。但是我最近见到一个侄子，他在北京的一个小工厂里做工。他告诉我说：北京市想订购一批卖冰棍用的保温车，他们工厂包下来了。一共是一百五十台保温车，六月一日要交货。他们一算，八月底才能完成，而八月底出来天气已经过了时了。最后想了些办法，前天，六月一日，已经把这批保温车交了货，提前了二个月。计算一下，比原来估计的成本节约百分之三十，而只用了其中的百分之八作为增加的工资。这说明什么呢？我们是有潜力的，劳动积极性提高一下，就能把潜力挖出来。从那些冰棍车的生产上，我想可以看到中国不是穷，不是没有东西，没有力量，而是人力没有发挥出来，物力也没有发挥出来。要发挥出这些人力物力，就得发挥劳动积极性这个人们的主观因素。我想某副部长正在千方百计地要解开这个疙瘩，觉得社会学里也许有些道道可以试试看，所以找到我这儿来了。

为什么社会学可能为这个问题出点力呢？有这么一个经过：社会学里确是有人研究过劳动积极性或是工业里人的因素等等问题。在我们中国，我们也曾经开了个头，那是在四十年前抗战时期。那时日本人占领了我们半个国家，北京和天津的几个大学搬到了昆明，我们也随着去了大后方。四十年前昆明这样的地方经济相当落后。但是为了抗战，必须在内地发展工业基地，在重庆、昆明办起来好多工厂。当时办工厂，不但要把机器运进去，而且要有人去开动机器，进行生产。上海去了一批技术工人，但供不应求，必须在后方培养出一批工人来。这里碰到了很多困难。我们做社会学的人，觉得这是一个极有意义的问题。传统的中国，基本上是个以小农经济为基础的大国。怎样从这个基础上发展成一个现代工业国家，其中有一个怎样使一些农民变成工人的过程，这是一个值得深入研究的问题。四十年代初，我们就在昆明新办的工厂里开始研究这个问题。史国衡同志那时住到工厂里去，同工人交朋友，了解他们怎样来的，有些什么问题，碰到什么困难，这些问题，这些困难是怎样解决的。经过这番调查研究写出了一本书，叫《昆厂劳工》。一九四三年我到美国去，在哈佛大学梅约教授的帮助下，翻译成为英文。梅约教授在美国工厂管理的研究上是很有成绩的。为了提高工人的生产效率，他从一九三四年到一九四二年，在美国的一些工厂里进行了种种实验，提出了要提高工人的生产效率，必须抓好工业里的“人的因素”这一个关键性的环节。

梅约的研究

说到这里，让我讲一讲梅约他们的研究。人类到处都经过一段从农业到工业和从手工业到机器工业的历史过程。这不是一件容易的事情，从习惯农业生产的社会要建立起习惯于工业生产的社会，很多劳动人民吃过苦。最早发展机器工业的英国，经过残

酷的圈地运动，许多农民丧失了土地，不得不进城到工厂里去找事做，生活艰苦。现在看起来，英国人生活好象很不错，但是资本主义早期的情形还留在许多小说里，真是触目惊心，血迹斑斑。经过相当长的时间，乡下的农民变成了城里的工人，现在工人的人数已超过农民。这是一个大变化，在资本主义制度里，这是逼出来的。农民在农村里呆不住了，不能不进城到工厂里找工做。不这样做没有办法生活下去。饥饿、痛苦、死亡，逼得你不得不在工厂里拼死拼活地干。不拼命干，赶出厂门，就没有出路。你走了，死了，老板不怕，有的是人，失业的人多着哩。资本主义工业必须要一个劳动后备军等在那儿，逼着工人干活。但是工业不象农业，要工人工作得好，必须要使工人们有点知识，有点文化。机器越来越复杂，没有知识和文化的人对付不了机器，所以工业社会要讲普及教育。工业越是发展，要求知识也越多。要提高技术就得提高文化。工人们知识多了，文化高了，也就觉悟了。他们组织起来，跟资本家作斗争，资本家不能随便开除工人。于是过去那种光靠饥饿、痛苦来逼工人们提高生产效率的办法就行不通了。

大体上说来，在第一次世界大战前后，工厂里出现了一套所谓"科学管理"，就是实行定额和奖惩的制度。做工做得勤快就多给些钱，大棒加上了胡萝卜。这个制度叫作泰勒制，因为有个名叫泰勒的工程师最先搞出这一套办法来促进劳动生产率。

泰勒制是当时资本主义企业管理里的一种先进的东西，正如列宁指出的，它"有两个方面，一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就"（《列宁全集》27卷237页）。泰勒用科学方法规定，一定时间里完成一定的工作量，作为定额。泰勒制固然实质上还是用惩罚来保证生产率，但却渗进了奖励的因素，即所谓以物质刺激来提高劳动积极性的办法。他不再象过去的企业管理者那样，把工人看作是机器

的配件，会说话的工具，而多少已承认工人是能作出有利于自己的选择的人。

到了第二次世界大战前后，西方资本主义国家的企业面临着新的形势。工人阶级的觉悟提高了，他们已经摸清楚了资本家剥削工人的那一套手法。他们用罢工、怠工等种种方法来进行斗争。泰勒的定额奖惩的办法也失灵了。这时就有许多人提出改善劳动条件来提高劳动效率的想法。有不少企业管理的研究者进行了种种实验，来检定各种劳动条件如车间的照明、空气、温度以及工作间段、休息方式等等的变动对劳动效率——一定时间里的产额的影响。这些实验中最有名的是在哈佛大学教授梅约指导下的霍桑实验。

霍桑是美国的一个工厂的名字。从一九二四年开始就有人在这工厂里研究劳动条件和劳动效率的关系。他们在不同车间里采取不同的劳动条件，或是在同一车间里改变某一劳动条件，来测验劳动效率的变动。他们试来试去，摸不出变动的规律；就是说，劳动条件的改变并不一定引起相应的劳动效率上的改变。于是他们去请教梅约教授。梅约研究了整个实验过程，发现当时这些研究者在整个实验过程里“见物不见人”。劳动条件上只看到照明、气温等物质条件，在劳动效率上只看到产量。在这两者之间的那个“人”，却没有被注意。而在这过程中起着能动作用的，恰恰就是这个劳动者的“人”。当被实验中的工人知道他们正在被测验，加了一把劲，产量就提高了。灯光亮一些或暗一些都没有关系。这些工人并不是乌合之众，他们是相互影响的，而且常常有自己的组织，还有小头头。车间内存在着某种无形的压力，谁也不能在工作上冒尖。他们并不是个传统假定的“经济人”，把金钱当作刺激积极性的唯一动力；而是个“社会人”，在物质条件之外还有社会的和心理的因素。他们不仅受到车间里的社会影响，而且还受到车间之外的，如家庭的和其他的社会影

响。梅约又进行了一系列实验来证明企业管理中"人的因素"的重要性，因而在企业管理研究上开辟了一条新的道路。

比泰勒推进了一步

一九四四年我在哈佛大学遇到梅约教授，在他退休之前，一起工作了三个月。当时我只认识到他在理论上比泰勒推进了一步，纠正了见物不见人的观点，把心理学和社会学引进了企业管理的研究领域。最近我又重新读他的著作，有不少新的启发。梅约所讲的"人的因素"，和我们现在提出来的在企业管理上要着重做人的思想政治工作是联得起来的。当然，梅约有他时代的局限性，不明白资本主义本质限制了在企业里发挥人的因素这个根本道理，使他的理论无从在当时起它应起的作用。当然，我们讲的思想政治工作也决不是指那一套狭隘地把社会上一切矛盾都看作是阶级矛盾，一切阶级矛盾必须通过残酷斗争才能得到解决的错误观点。真正要做好思想政治工作来解决企业里的人民内部矛盾，我们有许多方面是可以参考梅约这位老先生的理论的。

在我们的企业里做思想政治工作，首先也是做人的工作，必须要看到工人是企业的主人，他是个有理想、有抱负、有责任感、有荣誉感的社会主义社会的成员。有人认为现在工厂里有不少工人，特别是年轻的，就是不讲理想、不负责任。我的看法恰恰相反。许多人有这样表现正表明他们是有理想的，因为有理想而得不到支持，才愤世嫉俗，牢骚满腹。那是对现实的反感。一个心理上有内伤的人可以做出一些不正常的行为来的。这些不正常的行为正说明需要我们去做工作，把它们改变过来，怎能把它们视作这些人的本性呢？所以我们做思想政治工作的人必须满腔热情地、实事求是地去了解工人们的心理状态，全心全意地从根本上帮助他们确立当家作主的地位，发挥他们主人翁的责任感。这些事，实际上就是梅约所说的要注意企业里的"人的因素"，但是

是如此，但不是绝对的。首先是在生理需要不能得到充分满足时，精神上的支持是很重要的，其次社交、自尊等需要，在某种条件下可以和生理安全的需要相矛盾的。这就是说，这五种需要存在着层次的关系，同时还存在着相辅相克的关系。这些关系都须在具体情况中具体分析。无论如何，我们的思想政治工作者必须对人类需要进行分析。

志气是更高一层的需要

特别需要注意的是所谓"自我成就"这种需要。这是个从英文里翻译出来的名词。望文生义，不易明白。如果译得灵活些，可以说相当于"志气"两字。这跟"自尊"还有点区别，自尊是指要得到别人的重视，在社会里有个地位。志气是更高一层的需要，是要做一番事业的意思，对于在企业里的工人来说，其实就是要把企业作为自己的事业，要当家作主。说到底就是工人有志气要当世界的主人。可是这一个需要在资本主义企业里是无法满足的，因为工人当不上企业的主人。这决定于资本主义社会制度，一个企业管理人员是改变不了的。因此，我们可以说，在资本主义企业里，劳动积极性的提高总是有个突不破的限度。可是社会制度改变了，在社会主义社会里，这个限度不应当再存在了。这是社会主义的优越性。

麦克格里戈是麻省理工学院的教授，他研究企业管理时看到，管理上出现的问题，很多是由于管理人员对待工人的态度上存在着某种主观的看法引起的，他称之为X理论。X理论的设想是：人是被动的，必须用外界的刺激来提高人的积极性，把奖惩制度作为一种管理方法，劳动效率不高归咎于劳动者的"本性"——不诚实、懒惰、不负责、愚蠢等。

麦克格里戈认为还有一种不同的看法，他称之为Y理论。Y理论的设想是：人不是被动的，他的行为受动机的支配，他会主

动地设法满足自己的要求。他会努力工作来达到其确定的目标，希望他的工作取得成就。从这种设想出发，如果工人没有搞好工作，就得从管理本身去寻找阻碍劳动者发挥积极性的原因。

对人类本性的不同看法是自古就有的，孟子和荀子的性善性恶论就是Y和X两种理论的例子。麦克格里戈并不是参予这种争论，而是指出不同管理方法的背后存在着两种不同的对人类本性的看法，而适合于两种不同的情况。他发挥马斯罗"人类需要层次论"，认为人的基本要求是吃饱，穿暖，健康和安全，当劳动者停留在这些基本要求上的时候，从X理论出发，采取奖惩制度是有效的。人的基本要求满足之后，对于社会的需要就成了人的动机。他们需要同别人交际，要组织团体，要别人尊重等等。那些抱有X理论的管理者就跟不上新情况，认为这些需要与企业无关，甚至有害，会干扰企业秩序，会耽误生产和工作。Y理论与之相反，认为这些动机是自然的、正当的、必须在企业里予以满足，管理工作就在于使这些活动纳入企业的轨道，对劳动效率产生积极的作用。Y理论在这种新情况下就比较X理论对提高生产效率更有效了。

从马斯罗和麦克格里戈的理论，我们可以体会到，在企业管理中必须见物又见人，人们是有需要和动机的，那就是心理学的研究对象。人们在某个时间存在着什么需要和动机，还决定于当时具体的社会条件。社会学就是研究这些社会条件的学科。我们要充分发挥人们劳动积极性，提高生产率，就得充分了解劳动者在一定社会条件下存在着哪些需要和动机；针对这种需要和动机，采取适当的措施来达到社会的生产目标，就是我们所说企业管理是做人的工作，也就是思想政治工作。

单买进外国机器是不够的

我在上面讲了一些西方研究企业管理的情况。接着，我想提

出一些怎样吸收西方企业管理经验的问题，和大家讨论讨论。

我的看法是，我们要搞四个现代化，单是买进外国机器是不够的，还得引进使用这些机器的技术和发明这些技术的科学基础；引进这些还不够，还要参照外国怎样使工人们提高干劲去进行生产的方法，来建立一套适合中国的企业管理制度。当然，在究竟引进什么机器的问题上，我们已经碰到了适合不适合中国社会经济特点的问题，我在这里不多说了。我要着重强调的是，我们在企业管理上更需要切合我国的特点。我们既要善于学习西方资本主义企业管理中对我们适用的经验教训，又不能盲目照搬他们那一套，硬用到我们自己的企业里来。我们要“洋为中用”。这不是一件简单和容易做到的事。

当然，我们首先应当反对那种只见机器不见科技，和只见科技不见管理的看法。这些看法现在还是相当普遍的。买来了机器，没有人会使用；训练了会使用机器的技术人员，而由于缺乏适当的企业管理，这些人并不能充分使用这些机器来从事生产，或者生产效率很低，这些情形是不少的。

在管理一个装备了现代机器进行大生产的企业方面，我们是缺乏经验的。这是因为这种大企业从历史上就不是我们自己文化传统中产生出来的。现代科学技术是在西方文化里形成的，对我们来说是从外国传入的。这是历史事实。

我国在生产技术上落后外国，只是近二、三百年来的事。十八世纪中叶乾隆皇帝接见英国派来的大使时，还向他说过我们中国并不需要和外国通商，外国有的我们也有，谈不上互通有无。这句话固然有点夸大，但基本上是符合事实的。可是在这二百五十年里，西方科技的发展远远地超过了我们，至今我们还没有赶上他们，因之，我们要讲现代化。现代化主要是要在生产技术上向西方学习并赶上和超过西方。

科技是不分国界的，外国人所发明的科技，我们可以学得

会，学会了就成了我们自己的东西。他们按他们科技知识所发明的机器，我们可以向他们购买，也可以仿制，成为我们自己的东西。这就叫“引进”。当然，我们在科技上赶上了外国，我们一定能发明创造我们自己的机器。但是以当前的情形来说，在大企业的成套机器设备上，引进还是主要的。至于成套的机器引进之后，怎样通过我们自己人来运用它进行有效率的生产，就出现了个企业管理的问题。在管理上我们却不能全靠“引进”了，因为工人不是机器的附件，企业管理中还有“人的因素”。外国工人和中国工人不一样，外国的社会制度和中国的社会制度不一样。一遇到“人的因素”，就不能不有中外之别。这样说来，在企业管理上，我们自己既没有一套传统的办法，我们又不能照抄外国的一套；我们不学他们不成，可又不能硬搬，怎么办呢？

要有点历史唯物主义

我认为在学习西方企业管理上，也要有点历史唯物主义，那就是要摸清楚西方企业发展的历史过程，看一看他们是怎样搞出那一套管理方法来的，而且要注意到这一套管理方法是在资本主义性质的企业中搞出来的。其次，我们必须科学地、实事求是地分析我们中国历史发展中形成的社会特点，这些特点又怎样表现在工人们的心理素质和社会行为上。然后，根据我们的特点去衡量西方的经验教训，作为借鉴，决定取舍，主动地创造适合我国文化传统和社会主义制度性质的管理方法。过分强调中外之别，外国东西一律排斥，一切靠自己创造，当然是不对的。人类有很多相同之处，是不因国籍和文化的不同而殊异的。辩证地看事物，就得一分为二，有同有异，异中求同，同中见异。这才是学习的正确过程。在建立我们自己的企业管理体系时，也必须用这种态度来对待西方的经验教训。

举一些例子来说。有人问：我们要不要学泰勒制？答复这个

问题，我们就应当一分为二。首先要弄明白西方的企业管理怎么会出现泰勒制的？它解决了些什么问题？后来又怎么会在西方企业管理中过时的？这些问题必须在西方企业发展的历史过程中才看得清楚。以泰勒制里定额一项来说，他们是通过对具体的生产线中每一个动作，进行反复实验，找出在一定条件下完成这动作所需时间的。按核定的数据，计算出每一个普通工人在一般劳动条件下完成一项生产任务需要的时间，作出规定。这是定额。对一般工人来说，必须作出特别的努力才能超额完成任务。所以当时称这种制度是"科学管理"。在我们中国能不能说这种定额制已经过时了呢？我没有研究过这个问题，不敢答复。但是从我在前面提到的我侄子所说的那个冰棍保温车看来，似乎我们在实际工作上还没有建立起科学的定额。因为我问他，每个保温车需要二百四十个工时的估计是怎么计算出来的，他就无从回答我。如果我们的企业里还没有以科学根据规定的定额，我看我们还有向泰勒制的这一方面学习的必要。

这里也牵涉到奖惩制或所谓物质刺激的问题。按超过定额发给奖金，以此来刺激劳动者为了多得一些收入而加一把劲，提高了生产率。这是用来纠正"干不干两斤半"，"干多的不多拿，干少的不少拿，不干的照样拿"的平均主义的倾向的。如果定额本身不科学，或是不按超额发奖金，甚至平均瓜分奖金，或是根据其他和生产积极性无关的标准来发给奖金，那也就说不上是"物质刺激"了。物质刺激是用物质奖励来刺激生产，不是刺激其他东西。发放了奖金而并不提高生产率，怎能说是"物质刺激"呢？

泰勒制在西方企业管理中有许多方面已经过时了。在上面我介绍西方各种有关企业管理的理论时，提到过后来有许多人发现了这种"见物不见人"的管理方法的弊病。这是因为要在满足人们更高的需要时，简单的物质刺激已不起作用了。从这个角度看

去，我觉得应当具体分析一下：我们当前的情况是否已满足了劳动者的生理和安全需要？如果我们的工人基本需要还没有满足，而片面地仅仅采取精神激励的方法，恐怕会适得其反；许多大道理会被视作不切实际的口头禅，起不了激励的作用。

要从我国社会特点出发

我上面所说关于泰勒制的话，并不意味着我主张我国的企业管理要重复西方企业走过的道路。我们现在就应当采取"见物又见人"的管理方法。我在上面已说过，由于我们社会主义的本质，根本上确认了工人是企业的主人，如果我们能在对待工人的态度上、在领导与被领导的关系上真正贯彻这个社会主义精神，我们就具有资本主义企业所不可能有的那种发挥劳动积极性的条件。所以我认为泰勒制里有些科学措施固然是应当学习的，比如物质奖励对我们现阶段的企业管理，如果能用得好是可以起积极作用的，但是我们必须从西方企业的发展中看到这种制度"见物不见人"的弊病，不要盲从。

西方企业管理是西方社会的产物。企业里的人与人的关系具有西方的社会特点。西方的社会里长大的人，特别重视个人的独立性，反对依赖别人。他们一旦成年就要靠自己本领经营独立生活，把靠父母过日子看成是可耻的。这种性格有它发生的社会原因，这里且不多论，但既然很多人具有这种性格，西方企业里的社会关系也就不会相同于东方企业的情况。对照一下就明白了。据说在日本，一个大企业就象个大家族。职工对企业具有一种隶属感，一生依靠这个所属的企业。有点"视厂如家"的味道。企业对职工也有点象家族对其成员，一切都要包下来，连职工家属的生活和前途都要照顾到。领导对职工讲"体贴"，职工对领导讲"忠诚"。这种要求在西方企业里是不存在的。有人说，日本人善于利用封建关系来搞资本主义企业，搞得很成功。我认为不

如说，日本人善于按他们的社会特点来管理他们的现代企业，因而取得成就。这个例子也说明，西方企业是不可能象日本那样办的。西方企业里的职工不会把自己归属于某一企业，愿意矢忠于这个企业的。他们对父母都要讲独立，要把自己溶合到企业里去是不能想象的。我在这里并不想对这两种不同的民族性进行评价，只是想指出，既然“人的因素”上有差别，企业管理的方法上也决不能一致的，各有各的特色，需要各显神通。人们常说日本人善于模仿，善于吸收别国的文化。其实他们在模仿和吸收中是存在着善于保持其特点的一方面在内，这一点很值得我们注意。

这就是社会学的任务

说到这里，我们一定要问：那么我们中国的社会特点是什么呢？怎样发挥我们民族特有的长处和我们人民经过长期艰苦奋斗所创立的社会主义制度的优越性，来有效地管理我们的企业，加速我们当前最紧迫的任务实现四个现代化呢？今天我固然还不能在这里答复这个问题，但是，如果我们认真地提出这个问题，大家一起努力去寻求这个问题的答案，我相信答案是一定能得到的。

用科学方法来研究这个问题，其实就是社会学的任务。但是我国的社会学长期停顿，甚至一度被视作禁区，目前虽则正在重建之中，一时在这方面还不能出多大的力。尽管如此，作为一个社会学的工作者，我很有信心，这种情况是很快会改变过来的。

我们社会学研究会极愿意参加有关企业管理的研究工作。我本人虽则年已老迈，还有这种雄心，很想有机会到工厂里去，和工人同志们交朋友，和他们一起研究上面所提出来的问题。

社会心理学在思想政治工作中的运用

彭好荣　沈宏达　李世显

心理学是一门科学。人的心理是头脑的机能，是外部世界的反映。任何人都有认识过程、情感过程和意志过程，它们是同一意识活动的不同方面，也是同一高级神经活动的过程。这些心理过程既为每个人所具有，但是又因各人的生理特征不同，具体工作条件和生活条件不同，所处的地位以及所受的教育影响不同，而使各个人都有自己一定的心理特征。这些心理特征如兴趣、能力、气质和性格等，就构成了人们各不相同的个性。而人们的心里过程和个性就构成了人们的心理状态。

全面了解职工心理特征的各个不同方面，逐步掌握职工心理活动的规律，是思想政治工作方法科学化的一个重要内容。特别是随着现代科学技术的发展，脑力劳动的大大加强，使认识、分析同劳动过程有联系的信息材料和思维活动更加复杂化了，而且对创造能力和在情况急剧变化的形势下迅速采取应变措施的能力提出了特殊要求，这就必须研究使人的社会心理等条件同现代化技术系统的特点协调起来。因此，社会心理学的研究和应用，既是正确处理企业生产关系的客观要求，也是现代化大生产发展的客观需要。

在思想政治工作中，应当通过调查研究和分析职工心理活动的运动规律，把思想政治工作越做越细，越做越科学化。研究心

理特征的运动规律，要从总体与个别两个方面去进行，既要研究社会集团中人的心理特征，也要研究个人行为的心理特征。这两个方面既有联系，又有区别。

从社会集团行为考察，心理特征受生产性和非生产性两个因素的影响。就生产性因素看，企业的技术水平、管理水平、劳动组织等对人的心理特征都有较大的影响。技术进步，生产过程自动化，不仅使人们摆脱了繁重的体力劳动，而且使人们对劳动产生了乐趣。在许多情况下，对工作的兴趣，对职业的爱好，对劳动的被尊重，对事业的信心，以及对环境的满意，往往比物质利益还重要。但是，技术越进步、越复杂，脑力劳动的比重就越增加，劳动过程中的信息流量也就日益增多，这会使劳动者的心理负担日益加重，劳动效率与人们的心理状态就更为密切。一个企业的传统、气氛对职工特别是新职工的心理影响很大。领导人的政治素质、能力、作风和威信，对职工的心理影响也很大。一个人的心理状态不仅受整个社会制约，也受局部环境制约。劳动组织形式以及劳动小组成员的构成，每个成员的兴趣、需要等心理特征是否和谐，对人的心理影响都很大。在心理交往过程中，一个人的情绪往往会传给另一个人，对集体产生积极的或消极的影响。因此，组成一个集体或劳动小组，就要考虑可管理性定额，选择一个最优规模。比如，在一般情况下，生产工人保持在十五人左右，技术人员保持在十人左右，最能协调成员之间的兴趣和利益。

就非生产性因素来看，生活条件、家庭环境、居住环境、商业服务与运输服务的状况等，都对职工心理状态发生不可忽视的影响。

从个人行为考察，不同性别，不同年龄，不同教育程度，不同社会地位的人，其兴趣、需要与利益是不相同的，其爱好、习惯、记忆力、想象力、能力、品质也有差别，其心理特征也就不

同。而这些个人心理特征往往又受社会因素所制约。比如，一个人不受重视，自尊心受到挫伤，对自己的力量往往失去信心，工作就没有主动精神、没有丰富的想象力和机敏的判断力；而一个人如果过分自信，就会得不到社会和集体的承认，而发生矛盾和冲突，也会感到精神上的压抑。

无论从社会集团行为考察，还是从个人行为考察，人的心理状态有一个共同的规律，这就是人的行为总是由动机支配的，而动机则主要是由需要和利益决定的。

在我国，现阶段职工心理需要可分类如下：

（一）劳动的需要。

它包括：

就业的需要。其一般要求为就业，较高要求为选择职业和工种。

安全的需要。其一般要求为劳动环境无害，距离较短，较高要求为劳动强度较低。

技术的需要。其一般要求为劳动较复杂有趣，较高要求为脑力劳动或一专多能。

（二）物质的需要。

它包括：

基本生活需要。其最低要求为衣、食、住、行有所保证，较高要求为单元住宅，家具，优质服装等。

物质生活耐用品的需要。一般要求如手表、缝纫机、自行车等，较高要求为高级成套家具，电冰箱等。

精神生活耐用品的需要。一般要求如手风琴、黑白电视、照像机等，较高要求如录音机、钢琴、彩色电视等。

（三）文化的需要。

它包括：

学习的需要。一般要求如得到中等文化技术教育，较高要求

如上大学，当研究生。

文艺生活的需要。一般要求如文艺体育的欣赏与表演，较高要求如文艺、体育、美术的专长得到发挥，并有所创作。

此外还有旅游的需要。

（四）社会性需要。

它包括：

集体关系与政治进步的需要。一般要求为同志关系和上下级关系的和谐，高一些的要求如入团、入党、成为业务与政治上的骨干等。

才能发挥的需要。一般要求为工作胜任，工作出色，较高要求为有所发明、有所创造。

尊重与荣誉的需要。其一般要求为希望领导重视，同志尊敬，较高要求如成为先进工作者，劳动模范或者学者、专家。

人们的心理需要是由低级向高级逐步发展的。低级的一般需要满足后，会产生新的较高级的需要。思想政治工作的任务就是掌握职工心理需要的结构和变动规律，把满足职工的正当需要同实现企业的目标结合起来，并引导职工正确对待需要与现实的矛盾和差距。

当然，人的心理状态并不完全是由物质利益决定的。精神因素如社会主义觉悟、事业心、主人翁责任感，爱国主义和革命英雄主义，都是决定心理状态的重要原因。研究职工心理需要的结构及其变化的规律，正是要把劳动、生活、文化、社会需要同精神因素有机地结合起来，把劳动者的内在动力，更好地发挥出来，为加速实现四个现代化服务。

〔此文是辽宁大学经济系彭好荣、沈宏达、李世显同志为《工业企业管理》教材写的一章里的一段。这一章的题目是：《工业企业的思想政治工作》。转摘自《经济管理》杂志增刊（之四）

心理学与企业管理

凌 文 轮

心理学与企业管理的关系

现代管理科学的发展是与工业心理学分不开的。反过来说，工业心理学、工程心理学、工效学的发生发展，也是与企业管理分不开的。为了说明这一点，让我们简单地回顾一下管理学发展的历史。

一般认为，科学的管理学经历了三个发展阶段。这三个阶段，也可以说是现代管理学的三个方面的内容。

（一）科学管理

倘若查一查历史，我们可以发现，管理学与工业心理学的先驱都是泰勒。这两门学科血缘亲近，几十年前是一家。

一八九八年，美国工程师泰勒进行了所谓“时间研究”，一九一一年吉尔帕瑞斯进行了“动作研究”，目的是为了解决操作合理化问题。以后一些同行们又对工具设计、设备设计等进行了研究，目的是研究工具、机器的设计如何考虑到人的生理、心理特点，以提高工作效率。

这些研究，在当时叫做“科学管理”。它是管理学发展的第一阶段。这些研究的发展，形成了工业心理学（劳动心理学）。之后，又发展出工程心理学和工效学。这个时期所谓“科学管理”的内容就是工业心理学的内容。因此，管理学发展的第一阶段，正是工业心理学兴起的时期。当时，两门学科实际上是一门

学科。管理学就是工业心理学，工业心理学就是管理学。

（二）行为科学

管理学发展的第二阶段或第二方面的内容叫行为科学。

行为科学产生于第二次大战前，真正受到企业界的重视，还是五十年代初开始的。它主要研究人的动机、需要、态度和人与人之间的关系，从而调动人的积极性。因为管理学家发现，光进行科学管理，提高生产效率，减少疲劳等，如果不处理好人事关系，就会影响工人的劳动态度，生产也是搞不好的。所以，行为科学就受到了企业界的广泛重视。行为科学包括心理学、社会学、人类学等学科，主要是社会心理学。

（三）管理科学

第二次世界大战前后，人们把数学、统计学、运筹学的原理和方法运用于管理，取得效果，于是就形成了所谓“管理科学”。它发展很迅速，现在又发展到系统工程及电子计算机等新理论、新技术应用于管理，形成了十分复杂的管理科学体系。

现代的管理学，已不是单一的学科，而是以上所说的几个方面的综合科学。工业心理学（包括工程心理学和工效学）、行为科学、与数学、统计学的应用一样，都是管理学中的一个方面。

行为控制与企业管理

企业管理不仅是对物的管理，更重要的是对人的管理。人是复杂的实体，用简单的方法、行政命令、强制手段来管理，无法充分调动人的积极性和创造性。除了加强思想政治工作外，还应该借助于心理学、社会学等理论、原则和方法，研究出一套人的管理学。对人的管理，从某种意义上说，就是使人按照我们所预定的目标去行动。简言之，就是控制人的行为，我们叫它“行为控制”。关于“行为控制”的研究，我们把它叫做“行为控制学”。

（一）动机与行为控制

一个优秀的教师应具备启发和引发学生的能力。一个好的企业管理人员，应该具备调动干部、工人和技术人员的积极性、发挥他们的创造才能、挖掘他们潜力的能力。没有这种能力，就不能算是一个好的管理人员。如何做到这一点呢？办法之一就是激发动机。

行为科学家认为，人的各种各样的行为都是由一定的动机所支配的。动机是一个心理学术语。凡是能引起一个人的活动，推动着他去满足某种需要的念头、愿望、理想等，就叫做这种行为的动机。人为了满足各种各样的需要，而采取某种行动，这就是人们的各种各样的行为。某种需要得到了满足，为此需要而奋斗的行动也就消失了。因此，不断地引起新的需要，来激发人们的动机，可以将人的行为引向预期的结果，从而达到控制人们行为的目的。

关于"需要"的分类，心理学家、行为学家有各种各样的分法。例如，有"三分法"，认为人有三种基本的需要。（1）衣食住等基本的"物质需要"；（2）与他人交际的"社会需要"；（3）想要被承认、被尊敬的"自我需要"。人的各种行为可由这些需要的满足与否而进行说明。还有人把"需要"分为五种：（1）生理上的需要。这是人类生存的基本需要，也是最强烈的需要；（2）安全上的需要。包括人身安全和生活保障；（3）社会性需要。这是要求进行社交的需要；（4）心理上的需要。包括自尊、自信及名誉、地位、被人承认、尊敬的需要；（5）自我成就的需要。即在事业上要做出成就，实现自己的理想、抱负的需要。行为科学家还把这些需要按层次排成等级，提出满足这些需要的方法，从而调整人事关系，达到管理之目的。

我们认为，虽然需要是多种多样的，但是归纳起来，只有两大类，一类是生理上的需要，也可以叫做"物质需要"，包括衣

食住行、安全、结婚等方面的需要。这是人类生存的基本需要，可以说是推动人们行动的强有力的动力。正如恩格斯所指出的那样，人们必须首先有了吃穿住，然后才能从事政治、哲学、宗教、科学、艺术等活动。这些基本的需要得不到起码的满足，会造成严重的社会问题。第二类需要，就是心理上的需要，也可以叫"精神需要"。除了生理上的需要以外的都属于心理上的需要。这两类需要，就是人们常说的"功利"。"利"就是物质利益，以满足生理上的需要；"功"就是荣誉、地位、自我成就、理想抱负等，用以满足心理上的需要，这些需要，就构成了引起各种行为的动机。此外，心理学家还认为，感情、情绪等也能唤起动机，支配人的行动。

动机有什么样的作用呢？一般认为有三种功能：一是始发功能。即动机能够发动行为，驱使一个人产生某种行动。二是指向或选择功能。即动机能使行动朝着特定的方向，选择性地决定目标。三是强化功能。即行为的结果对该行为的再生具有加强作用或减弱作用。"加强"，叫做正强化；"减弱"，叫做负强化（强化的问题，在后面要专门地讲）。

动机要能引起行动，必须要有一定的条件或环境作为刺激。例如，工厂制定出考核晋级的标准，达到标准的可以升级，成绩优秀者可以越级。这样，就促使工人学习和钻研技术。这些条件能够刺激人对自己提出相应的要求，并为达到这个目的而行动。只有在这种情况下，动机才是有效果的。否则，动机就是无效的，只能在想象中活动，那就变成幻想、空想。

我们要控制和引导人们的行为，必须要创造一些环境或条件，作为刺激，以引起人们的某种需要，激发人们的动机，使其自觉地去完成我们预期的目标。如果我们不去激发内在的动机，而只是用外力强制去进行活动，就会变成人的心理上的负担。因此，我们在作管理工作时，应该想办法去激发动机，把企业的目

标变成每个成员自己的需要，把企业的利益与满足个人需要的利益巧妙地、有机地结合起来，调动积极性，造成人们自觉自愿地努力工作。靠行政命令强迫人们被动地、消极地去干不愿意干的工作，是干不好的。激发动机就是发掘人的内在潜力，开发人的能力。

至于如何来满足人们的各种需要，如何激发动机，国外提出了许许多多的具体措施。例如，日本提倡尊重人性，建设愉快而有意义的工作环境；终身雇佣制，年功序列工资制，奖金制，高福利；提倡家族主义等等，都可以说是为了激发工人的动机，把职工利益同企业的利益联系起来，使职工拚命地为企业卖力。对于我们来说，不是去照搬外国的具体措施，而是要对人的行为规律进行深入地研究，根据我国和本企业的具体情况，制定出一套办法去激发职工动机，使职工把个人利益与企业、国家的利益结合起来，自觉地、积极地、创造性地为社会主义创造更多的财富。

（二）强化与行为控制

（1）关于强化学说

"强化"也是一个心理学术语。对有机体（包括人与动物）的某种行为给予肯定和奖赏，使这个行为巩固、保持，这就叫做"正强化"。相反，对这个行为给予否定和惩罚，使它减弱、消退，这就叫做"负强化"。

我们认为，强化原则也同样可以运用到企业管理中来。如果说引起一个行为靠"动机"的话，那么保持和巩固这个行为就得靠"强化"，没有强化，一个行为就很难持续到底。

行为科学认为。人类行为是一个有规律的过程。人们可以借助于科学的方法，对这个过程进行研究和分析，并详细地了解它。人的复杂行为是由一系列简单的要素组成的。如果我们能对行为的每一简单的要素，都设法给予定向控制，那么就可以达到

控制行为之目的。我们可以预先设计一个“环境”，在这个环境里，通过一系列层次性的阶段，可以将行为引导到预期的最后状态。要能做到这一点，关键的问题是在每一个阶段，一旦作出成绩，都必须及时给予强化（即给予肯定和奖励），使其感到自己的行为被社会所承认，有价值，从而产生兴趣，建立信心，自觉地进入下一个阶段。就是说，每一步的强化，使其物质需要与精神需要得到部分满足，从而不断地激发动机，促使他沿着一定的方向行动下去。

（2）强化的几个原则

运用强化作为手段，来达到预期的行为结果，必须遵循一些原则。一是要有一个目标。一个鼓舞人心的奋斗目标，可以激发人的动机。一个企业要有自己的近期、中期和远期的奋斗目标。例如，本厂的产品几年内要站在国内同类产品的前列，几年后要成为国际市场上享有盛誉、具有竞争力的产品，每年上缴利润多少等。围绕这个总目标。各车间、各班组、乃至个人，都要订出自己的指标。明确了奋斗目标，人们在生产中每时每刻都把自己的行动与这个目标联系着。这些大小目标，就是人们行为活动在不同阶段上所要达到的预期结果。

二是“小步子”。所谓“小步子”，就是把一个复杂的行为过程分成许多小的步骤来完成。小步子原则的目的，是为了建立信心。虽然最后所要求的行为目标可能是很复杂的，或是很困难的。但是，工作者在他进程中的每一步上都是自信的，积极性一直是高涨的。

心理学研究所曾在某电子管厂研究了利用强化促进生产率提高的作用。他们对一条所谓由“慢手”组成的装配流水线提出适当的生产指标，待其他们完成了规定的指标后，及时地再向他们提出进一步的要求。结果，在四天内把原有的日产量约六百个的水平提高到一千零五十个。“慢手”的工作效率所以能提高，主要

是因为指标本身起着强化的作用。每一个成功的指标，鼓舞了操作者的干劲，就更有信心地提出更高的指标。这里每个新指标都是按“小步子”原则提出的。如果一下子向他们提出四天内由六百个提高到一千个的指标，也许他们根本就没有信心去完成。

小步子原则要求指标和计划订得合理。一般比原来水平稍高一点，使得工人经过努力就能达到和超过。过低了，潜力没有发挥出来；过高了，达不到，反而会挫伤积极性。要做到每前进一步都能得到肯定、鼓励，即受到强化。一下子要求过高，一时达不到，就会丧失信心，积极性就会消退。

三是及时反馈。所谓及时反馈，就是人们能及时知道自己行为活动的结果如何。如果每个工人能及时知道自己的每天产品和质量的结果，就能针对问题，分析原因，及时改进，达到不断调整生产过程。某毛纺厂精织车间，利用管理图，工人每天都知道自己生产质量的问题所在，及时地分析原因，找出解决办法，进行改进，结果质量提高很显著。该车间的结辫率，不仅在厂指标0.73以下，而且超过了全国冠军指标0.51，达到0.43。这是“及时反馈”原则运用于生产管理，从而提高产品质量的例子。再如，房山服装一厂学习日本的经济管理经验，对每批活都使用图表、挂牌的方法，就是“及时反馈”原则的一种运用。学习这些经验的结果，使两条流水线的产品质量稳定提高，成品合格率超过国家规定的水平。

反馈就是“知道结果”。它本身具有强化的作用，能给生产者以鼓励和信心，鞭策自己继续努力。同时，又能提供信息。譬如，生产者知道自己每天的产量，他就可以估计这个月能不能完成任务，或者能超额多少。这样，可以不断调整自己的进度，寻找提高产量的办法。

（3）奖励与惩罚

“强化”，用通俗的话来说就是“奖励与惩罚”。正确的行

为，有成绩的工作，例如提高了产品质量，超额完成了生产指标，提出了合理化建议，进行了技术革新，有创造发明，出全勤，工作认真，都应给予肯定和鼓励。反之，一切不利于生产的行为要适当给予惩罚。奖励就是正强化，惩罚就是负强化。这两种强化在行为控制中都是起作用的。

强化学说的一条重要的原则，就是凡是直接、间接对生产作出贡献和成绩的人和事，必须给予肯定和奖励。否则，就等于这些的行为没有价值，得不到社会的承认，即得不到强化，因而积极性就会消退，这种行为就无法持续下去。给予肯定、表扬、奖励，就能维持动机，促进这些行为保持下去。

奖励是必须的，奖励的方法是多种多样的。总的来说，分为物质奖励和精神奖励。物质奖励用于满足"生理上的需要"，精神奖励用以满足"心理上的需要"。奖品、奖金是物质奖励，表扬、确认、记入档案、授与光荣称号、论文被发表、成果被采用、命名、参加某种代表会议等都是精神奖励。提级、升职则是两种奖励的综合。

这两种奖励的关系如何处理为好，值得进一步研究。从行为科学的角度来看，两种形式都是必要的，物质是基础，衣食住行是人最基本的物质需要。目前，我国的物质生活水平还很低，人们关心切身的物质利益，这是必然的。没有适当的物质奖励，职工的积极性难保持。但是，人不同于动物，不仅有物质的需要，也还有精神上或心理上的需求。争先进、当模范、荣誉感、自尊心、责任心、事业心等，在一定条件下胜过物质需求。我们在企业管理中应该加强思想政治工作，可以在满足人们的精神上，心理上的需求方面多想点办法。

奖励与惩罚各有自己的作用。在关于人类的学习研究中，心理学家们强调奖励的作用，而不主张惩罚。但是，在企业管理中，在社会管理中，完全取消惩罚，恐怕是行不通的。

在企业管理中采用奖励与惩罚相结合的原则是可取的。惩罚的作用在于使人们从惩罚中吸取教训，不得掉以轻心。许多事例也说明，奖励与惩罚相结合具有积极的效果。某毛纺厂一个车间在一九七九年第一季度为检验打油工设了一种特别奖金，基数为二十元，但结一个辫，扣五角钱，结果全车间平均每月只结了五十个辫。第二季度取消了这种做法，结果每月结二百到三百以上个辫。前一种做法是奖惩结合，后一种做法只奖不惩。这个例子说明奖励与惩罚相结合，比光奖不惩的效果好，因为它是正强化与负强化同时起作用。在生产中往往有这种情况，当生产者认得不到奖以后，就有可能泄气放松，从而使产量或质量大大下降。如果把奖励与惩罚结合起来，即使在得不到奖的情况下，也要努力去干，否则就会受到惩罚。因此，只能加劲，不能放松；只能前进，不能后退，始终保持高度的积极状态，这就是奖励与惩罚相结合的积极作用。

根据按劳分配的原则，论功行赏，才能起到促进作用。那种平均主义或乱发无名之奖，是起不到促进作用的。但是，单纯奖金刺激，就会造成奖多多干，奖少少干，无奖不干的后果。因为这样做，得不到激发动机、强化行为的效果。我们认为奖励的形式要多种多样，要把思想政治工作、宣传鼓动工作、精神荣誉奖励同物质奖励结合起来。同时，也要运用经济和行政的、甚至是法律的惩罚手段。当然，惩罚要使用得当、慎重。要以奖为主，以惩为辅。惩罚要合理，使受惩罚者心悦诚服，起到鞭策作用，而不致于挫伤积极性。

工厂班组"集体意识"的形成

在国外的企业管理中，对"工作群体"的研究，已是行为科学和管理心理学研究的重要课题。培养工人的"群体意识"是进行企业管理的基本工作之一。

"群体意识"，也就是我国企业界习惯称呼的"集体意识"。有"集体意识"的人，时刻将自己的言行与集体联系起来，把集体利益置于个人利益之上，对自己所在的集体有一种责任感、荣誉感和自豪感。"集体意识"可以成为集体的动力。

我们所考察的某汽车厂的一个车工组，就是"集体意识"很强的班组。它有以下几个特点：（一）互相关心，互相帮助，互相爱护，是这个班组的突出特点。（二）人人关心集体，有强烈的主人翁感。（三）自觉维护集体荣誉是每个组员的宗旨。

人需要友爱和温暖。社会的人总是生活在一个集体之中。如果一个人天天处在受冷淡、受排挤、受打击的环境里，就会失去对生活的热爱。一个团结友爱的集体，能使这个集体的成员感到集体的温暖，感到有信心，受到鼓舞。集体产生了温暖，产生了荣誉，产生了自豪。这种温暖，荣誉、自豪转化为巨大的力量，激发了人们的积极性，鼓舞着他们去为"四化"多作贡献。这就是"集体意识"的作用，这就是"集体动力学"。

"集体意识"的形成，有利于集体主义的培养。班组"集体意识"包含有集体主义的萌芽。集体主义不是抽象的，而是通过正确处理个人与他所生活工作的具体环境之间的关系，来形成他对集体的正确态度。只要教育和引导得法，就能把"小集体意识"逐步扩大成"大集体意识"，使其思想境界越来越高，从而育成集体主义精神。"集体意识"能形成好的道德规范。"集体意识"强的班组，是一个熔炉，能将组员熔化为一体。"集体意识"对个人的行为具有潜移默化作用和改造作用。

"集体意识"对生产，对培养一代新人起着积极的作用。那么，形成"集体意识"的条件是什么呢？根据我们考察，至少有四个条件是不可缺少的。

（一）共同的目标和利益是形成"集体意识"的基础。

"集体意识"是在为实现共同目标的斗争中形成的。"目

标”又总是与“利益”结合着。只有当人们从“目标”中看到了共同的切身利益，才能鼓舞人们去为之奋斗。看不到共同利益的“目标”，就无法成为“共同的目标”，从而也就失去了“集体意识”形成的基础。

（二）合理的管理制度和奖励制度，有利于“集体意识”的形成。既贯彻按劳分配的原则，又有利于培养集体主义精神的制度，才是现阶段合理的制度。社会心理学中有一种观点，不主张个人之间的竞争，而主张团体与团体之间开展竞赛，在团体内部强调协助，这是有道理的。搞绝对平均主义，不利于积极性的发挥，必须贯彻按劳分配的原则。但是，在一个班组内奖金差别太大，也不利于团结。那样会造成组员之间的矛盾，影响小集体的动力，不利于“集体意识”的形成，最终也不利于生产。

车间把任务指标下到班组，奖励办法是车间奖班组，班组奖个人、班组如果没有完成指标，整个小组都没有奖。小组完成了，个人没完成，个人没有奖。每个成员不仅要完成自己的任务，而且要关心小组任务的完成。这样能促使组员之间在生产上互相帮助。这套奖惩制度把个人的利益与小组的利益结合起来，小组的利益又与车间的利益结合起来，从而促使小组关心车间，个人关心小组。这种管理制度既能调动每个人的积极性，又有利于“集体意识”的形成。

（三）自然形成的群众领袖人物是“集体意识”形成的不可缺少的条件。

班长应该是小集体中有威信的群众领袖人物。由他来把全组团结成一个步调一致的集体。这样的人物应该具备什么样的条件呢？（1）以身作则，模范带头，才能建立威信。（2）关心同志，爱护同志，努力帮助他们解决各种实际困难，才能得到群众的爱戴和拥护。（3）有一定的组织管理能力和较好的技术，才能抓好生产。（4）光明正大，襟怀坦白，不谋私利，作风正

派，才能赢得群众的尊敬。（5）尊敬组员，善于听取别人的意见，作风民主，才能团结全组成员。

至少要具备以上几个条件，才能在班里树立威信，为群众所拥护，成为群众的自然领袖人物。这样的群众领袖人物，才能领导好一个集体。做为领导，应该善于发现、正确引导、大胆使用这种自然形成的群众领袖人物。使用得好，他们能成为领导的得力助手，骨干力量。

（四）友爱是“集体意识”的纽带和集体的动力。共同的阶级利益是人与人之间关系的基础，而情感是它们的纽带。没有情感，不能把个体连结成有机的集体，更形成不了“集体意识”。情感是多种多样的，而且也是复杂的。这里指的是阶级的友爱，“爱”是不可缺少的。没有对周围同志的爱，就谈不上爱人民；没有对集体的爱就谈不上爱祖国；不热爱工作的人，就谈不上爱社会主义。在集体中没有阶级的友爱，就体会不到集体的温暖，也就无法形成“集体意识”。“爱”也是不会被人忘记的。这个组的班长说得好：“要真心实意地关心每个组员，使他体会到你在关心他，他就会感到温暖。”对同志的关心和帮助，就是阶级友爱的表现。这种阶级的友爱，被人们记在心里，转化为力量。

奖金对调动积极性是有作用的。但是，不能夸大它的作用，情感的作用在某种意义上要比奖金的作用大得多。人不是经济动物，而是有情感的社会人。爱集体的人会把集体利益放在个人利益之上；爱祖国的人，才能为祖国献身。

要调动群众的积极性，必须要带着深厚的阶级感情，真心实意地去关心群众的利益，关心群众的疾苦，帮助他们解决实际困难。群众真正体会到党对他们的关心，就转化为动力，就会同心同德地去干“四化”。

工人思想动态的心理学研究

徐联仓　凌文辁

前一段，我们从心理学的角度对工人的思想动态进行了一些调查。

在国外，这类性质的研究，传统上是属于社会心理学的范畴。但是，近年来在工业心理学和组织行为研究等管理科学中也很重视对工人的思想动态的研究，甚至连过去偏于自然科学的工效学也有从“人——机系统”转向“人——人系统”的趋势，在系统工程的研究中也把人、机器、环境做为系统中的不可分割的因素，研究它们之间的相互关系。而在这三因素中，人的因素是最不容易加以客观测量、分析和评价的。在企业管理、系统工程以及公共行政等许多领域中，都广泛采用行为科学的研究。社会学、心理学、人类学等理论，力图对人的因素能进行客观地定性定量的研究。

如何做到客观、数量化、科学化的调查，是件不容易的事，这种方法本身就是一项科研的课题。这里报告的只是十分粗浅的尝试，方法也很简单。我们在两个城市，采取座谈会和与工人个别谈话并进行了一些“问卷法”的调查。

在第一个城市某工厂，用问卷法测验了两个车间三百四十二名工人，在另外一个城市测验了一个车间的九十一名工人。先是根据座谈和与工人个别谈心，了解当前在工人群众中存在的一些思想问题，然后归纳为二十一个问答题，每题设计出几种答案，每种答案反映一定的倾向性。请参加测验的工人在设计好的答案中

选其一种，划一个“∨”，表示同意。既不需要写自己姓名，也无需写一个字，这样有助于解除他们的顾虑。这里不是介绍全部的实验结果，只是提出几个问题来讨论。

首先，我们想了解在工人群众中对实现四个现代化前景的看法。

问题：你对我国的四化和未来的看法

		第一个城市	第二个城市
答：	充满希望	八十五点七	九十四点三
	无所谓	十点一	一点二
	丧失信心	四点二	四点五

（注：数字为划∨的百分比，三类之和为百分之一百，下同）

从实验结果来看，绝大多数工人对实现四个现代化的前景充满希望。但是，我们不能忽视对四化“无所谓”甚至“丧失信心”的这种状况。是什么原因引起的呢？这就是我们从事思想政治工作首先应调查研究的问题。

有的工厂的干部反映说：要调动积极性，首先要在人们的心中树立一个精神支柱，要有一个信仰，如果“精神支柱”倒了，就会影响人们的积极性。这个问题提得颇中要害。问题是这个支柱应该是什么？以下的实验结果有助于讨论这些问题。

问题：激励你前进的理想和动力是什么？

答：（以回答√的多少来排列以下答案的次序）

第一个城市：一、实现四化，二、提高工资奖金，三、共产主义信念，四、干一番事业，五、美满家庭，六、获得荣誉称号，七、成名成家，八、提职重用，九、没有理想和动力。

第二个城市：一、实现四化，二、共产主义信念，三、提高工资奖金，四、干一番事业，五、美满家庭，六、获得荣誉称号，七、提职重用，八、成名成家，九、没有理想和动力。

从以上结果比较，除二、三和七、八两项稍有差别外，其他次序完全相同，说明这个测验结果有很大的一致性。看来实现四化这个口号是激励工人前进的主要精神支柱。同时，工人也十分关心生活水平的提高，精神与物质都不能忽视。此外，满足工人的上进心，为他们创造条件干一番事业，又保证他们有一个幸福的家庭，这都是当前工人所关心的事情。

我们再看看什么是工人所反对的东西，有些什么影响工人积极性的因素。

问题：最影响你积极性的是什么？

答：（以回答人的多少来排列以下答案的次序）

第一个城市：一、不正之风，二、工资低，三、住房问题，四、干部特殊化，五、生活枯燥无味，六、对工作不满意，七、宗派，八、子女教育问题。

第二个城市：一、不正之风，二、工资低，三、干部特殊化，四、宗派，五、住房问题，六、生活枯燥无味，七、子女就业问题，八、对工作不满意。

以上结果表明，最影响工人积极性的问题是不正之风，第二是工资低。干部特殊化与宗派也有很大影响，在第一个城市，住房问题也十分突出。这个调查说明，对于克服不正之风的重要性，要有足够的了解，工人对它的反感十分强烈，甚至超过对工资低的不满。这里所说的不正之风，实际上与领导的作风有密切关系。在行为科学研究中，十分重视领导者品质的问题。有许多选拔、评价的办法，我们可以参考。但重要的还是发挥党组织的教育监督作用，发挥群众的批评与督促作用。

以上情况，从某种意义上看，也反映了社会上的一些思想动态。用这样的方法进行调查，优点是直接、客观，较能反映真实情况。领导机关如能通过科学设计的测验方法，经常获得来自基层的真实情况的反映，自然有助于采取适宜的对策。为了研制出科

学、可靠、迅速反映情况的民意测验系统，心理学、社会学、统计学、控制论、电子计算技术等学科应做出自己的贡献。

行为科学在企业管理中的应用

杨锡山

首先让我简单介绍一下行为科学的发展情况。

行为科学是运用心理学、社会学、社会心理学和人类学的理论，研究人类行为规律的学问。这门科学现在广泛应用于管理、医药卫生、法律、公共行政、教育、国际事务等领域。

企业管理中应用行为科学并成为一个学派，发生、发展于美国。一九二四年美国科学院组织人员进驻芝加哥西方电气公司的霍桑工厂，试验变换照明等工作条件对生产效率的影响。试验进行到一九二七年，没有得到预期的结果。这时一批哈佛大学教授在梅约率领下，进入该厂，把试验继续进行，此即对行为科学有启蒙意义的霍桑实验。试验持续到一九三二年，在对待人的问题上，得出了与传统管理相反的观点。例如：

（1）传统管理把人假设为"经济人"，认为金钱是刺激积极性的唯一动力。霍桑实验得出结论，人是"社会人"，除了物质因素以外，还有社会和心理因素影响人的生产积极性。

（2）传统管理认为生产效率单纯地受工作方法和工作条件的制约。霍桑实验的结论认为，生产效率很大程度上决定于人的工作情绪。这种情绪与个人的家庭、社会、生活和企业中人与人的关系密切相关。

（3）传统管理只注意组织机构，职权划分，规章制度等

的"正式组织"问题。霍桑实验注意到"非正式组织"的存在。这种组织虽无形式，但有特殊的感情、规范和倾向，并有自然的领袖人物。这种组织往往能左右成员的行为。在感情与逻辑之间，人们的行为也会受感情的支配。

梅约根据霍桑实验，于一九三三年出版了《工业文明的人性问题》，建立了"人群关系"学说，形成了人群关系学派，为后来的行为科学奠定了基础。四十年代起，密执安、芝加哥等大学都建立了人群关系研究中心，并开展关于人群关系的宣传教育。一九五三年福特基金会邀集哈佛、斯坦福、芝加哥、密执安、北加罗来纳诺大学的有关教授举行讨论会，在这次会上首次提出了"行为科学"这一名称。原来人群关系学派中流行的一些片面观点，如只要搞好关系，使工人满足就能达到高产，不可能有真正的是非看法等，受到否定，代之以严格的科学方法来研究人的行为。行为科学家们的注意力从维持良好人群关系转到如何充分利用人力资源。五十年代后期又出现了一个新的哲学概念——"工业人本主义"，或称为"组织人本主义"。它的主要内容是提倡民主管理，恢复个人的尊严，强调个人目标与组织目标的一致性，以及从工作中调动积极性。行为科学在理论和方法上基本朝着这些方向发展。

二次大战后，西方资产阶级采取改良主义和福利主义的政策，行为科学日益受到重视，行为学派也成了主要管理学派之一。目前在日本、欧洲普遍采用，在苏联也开展行为科学的研究。

当前我国向四化进军，需要引进国外的先进管理知识。行为科学能否为我所用，成为人们关心的问题。一种意见认为，我们学习资产阶级国家的管理知识，主要学习他们合理组织生产力的经验，行为科学是资本家用来处理生产关系的武器，应该批判和抛弃。另一种意见认为，行为科学和其他管理科学一样，有剥削

性的一面，也有科学性的一面，也就是有反映生产活动中共同规律性的一面，这一部分对不同的社会制度都能适用。

我个人同意后一种看法，但是在对待行为科学的态度上，我认为需要注意两点：

第一，学习行为科学跟学习一般合理组织生产力的管理科学相比，应该有所区别。对后者，我们根据本国的需要，学习的出发点基本上是为了吸收和引进，以填补我国的空白。而行为科学的情况不同，不仅它对不同社会制度的适用范围有很大局限，而且我国在做人的工作方面，积累了几十年丰富的经验，有许多行之有效的方法，问题是如何把这工作进一步科学化和理论化。因此我们学习行为科学，不是采取"移植"的态度，而是以我为主，局部吸收，吸收其合理部分，补充我们思想工作的内容，并为我们思想政治工作上升为理论提供某些根据。

第二，行为科学作为一门新兴的综合性科学，到现在为止还不很成熟。内容缺乏严谨的逻辑体系。某些概念缺乏明确的含意。不少论点并不来源于科学实验，而是出于行为科学家个人的生活体验，假设多，描述多。因此学习这门科学时，要特别注意去粗取精，去伪存真。

明确了这一态度以后，让我们探讨一下，根据我国目前企业管理的需要，对行为科学，应该首先注意哪些问题。我个人提出以下四个方面，供大家讨论。

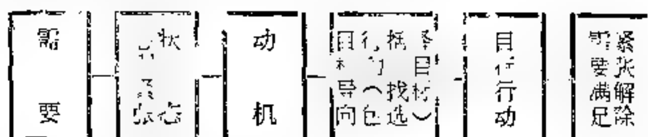
一　关于激发动机的理论

我认为，应该化较多的力量去研究这方面的论述。行为科学家在这方面吸取了心理学和社会心理学的知识，积累了大量研究成果。这是我们以往思想工作中注意得不够的环节。列宁曾说，心理学是构成认识论和辩证法的知识领域之一。学习这些研究成果，有助于我们从心理上有针对性地调动人们的劳动积极性，也

有助于我们增加对心理活动规律的了解，据以解释和提炼我们的思想政治工作。

例如大家熟悉的马斯罗的需要层系论。这一理论把人的需要归纳为生理、安全、社交、尊敬、自我实现五类，并按其发生程序列为五个等级，逐步上升。当低级的需要获得满足以后，它不再有激发作用，追求高一级的需要成为促使人们继续努力的动力。我们感到，对人的需要作这样的归类，对层次作这样的排列是否符合客观实际，在国外就有很多争议。但是从这一理论中，我们可以得到两点有益的启示：

其一，从需要出发研究人的行为，抓到了问题的关键，可以帮助我们有针对性地激发动机。根据心理学，人的行为来自动机，而动机产生于需要（过程如下图）。



就是说，我们正确了解人们需要之后，才能树立适当目标，激发其动机，促使其产生所希望出现的行为。革命战争，针对农民身受地主的压榨，迫切要求生存的需要，党提出了打土豪、分田地的目标，就极大地调动了农民的革命积极性。其二，层系论所列出的低级需要和高级需要，按其性质来说，前者是物质的需要，后者是精神的需要。这为企业管理指出了调动积极性的工作方向，既要使职工的物质需要得到满足，这是基础，又要创造条件，让他们获得精神需要的满足。当然，在吸取这一理论的时候，我们要看到它的不足。马斯罗把需要层次看成一种机械的上升运动，忽视了人的主观能动性，忽视了通过思想教育在一定条件下改变需要主次关系的可能性。否则吕士才、张志新等英雄人物为什么会完全不顾个人的安危，为人民利益，为坚持真理而牺

牲自己的生命？上海有个工厂，向一百二十名职工调查他们当前最关心的问题，结果绝大多数所关心的是工资、住房和子女就业。看到这一统计时，有人认为是思想工作削弱的表现，应该加强思想教育。有人认为根据需要层系论，应该首先保证职工物质需要的满足。事实上，应该双管齐下，一面尽可能照顾职工的物质利益，一面要向职工大力进行为实现四化的历史使命而奋斗的思想教育。

又如佛隆的期望值模型：激发力量＝效价×期望。也可用来分析思想动态，提高思想政治工作的效果。

效价，指达到的目标对于满足个人需要的价值。期望，指达到目标满足需要的概率。

这也是一种激发动机的理论。它的主要含义是，激发对象对目标的价值看得愈大，估计能实现的概率愈高，激发的力量愈大。有一个富裕家庭出身的青年女工，染上了不良习气，工作马虎，经过教育，有了转变，有次评上两元奖金。厂领导分析了她的情况，认为两元钱对她起不了鼓励作用，于是买了一个脸盆，刻上了奖字，并在大会上指名授奖。这个女青年深受感动，有了显著的转变。这实际上是不自觉地运用了期望值论。有人说，鼓不起干劲，因为看不到"奔头"，"奔头"实际上就是一种期望。

行为科学激发动机的一个重要内容，是对奖励问题的研究，这里包括"效果率"和"行为改造"理论的应用。近年来有两个动向值得我们重视。一是赫迟堡"双因素论"在企业奖励工作中的指导作用。赫迟堡经过大量调查，认为影响工作积极性的因素，按其性质有两类：一类是起调动积极性作用的"激发因素"，另一类是只能消除或减少不满情绪、不能起调动积极性作用的"保健因素"。近年来，这一理论用于奖金工作，认为金钱可以成为"激发因素"，也可成为"保健因素"。要使奖金成为"激

发因素”，必须与工作成果挂钩。如果只是照着公式，让职工各拿一份，那么奖金就沦为“保健因素”，取消了，会影响生产，放上去，丝毫起不了激发作用。对照我国目前奖金工作中存在的平均主义倾向，“双因素论”所揭示的心理规律，对我们具有重要的现实意义。二是运用“目标导向论”处理奖金工作。根据这一理论，管理部门在职工的合作下先订立工作目标，然后创造条件带动职工达到目标。对不能达到目标的，帮助分析原因，排除障碍。在工作过程中，让职工经常了解工作进展情况。据报导，这种帮助职工达到目标、取得奖励的办法，对调动职工积极性有很大效果。

二　关于领导品质、领导行为以及培训管理人员的方法

这是行为科学的重要内容之一，对我们整顿领导班子，提高领导水平可能有现实意义。

关于领导品质问题，这里首先想着重谈一谈与领导行为有密切关系的X、Y理论。这是美国心理学家麦克格里戈一九六〇年提出的理论。他认为古典组织理论来源于教会和军队，不接触现代化的政治、社会和经济，因此对人作了错误的假设。麦把这种错误假设称为X理论，它的要点是：（1）人类天性厌恶工作，尽可能逃避工作。（2）对大多数人必须用强制甚至惩罚的威胁，使他们为完成组织目标而努力。（3）一般人宁肯被领导，怕负责任，没有抱负，要求安全高于一切。

麦克格里戈认为，企业经理受了古典组织理论影响，大多用X理论看人，由此而产生一系列软硬兼施的管理措施，结果引起职工的反抗。他认为从实际经验来看，X理论是错误的。因此，主张对人性作相反的假设。这种相反的假设，被称为Y理论，要点是：（1）在工作中，体力和精神的消耗象游戏、休息一样的

当然，一般人并不天生厌恶工作。（2）控制和惩罚不是使人实现组织目标的唯一手段，人们在工作中会自我指挥和自我控制。（3）对组织目标承担的义务，是工作成绩所取得报酬的函数。（4）在正常情况下，一般人不仅学着去接受责任，而且寻求责任。（5）想像力和创造力广泛存在于群众之中。（6）在现代工业条件下，一般人的智力只用了一部分。

麦认为对人性的正确认识，如同人类发现原子能一样，可以发掘出不可估量的人力资源。

麦克格里戈的X、Y理论，不是科学实验的产物，只反映了他个人的社会观，是为维护资本主义制度出谋献策。从理论上讲，麦把人性分成两种假设的论点是需要商榷的，因为人类除了生理属性外无所谓人性。但是这一理论今天在国外有广泛的影响，在缓和阶级矛盾上起了一定作用。我们对群众的看法，有历史唯物论指导，不需从Y理论中吸取什么营养。但是从方法论来说，麦克格里戈把两种不同的领导行为鲜明地摆在我们面前，我们可否以此为对照，来总结本企业的领导工作，找出适合于我们当前职工觉悟水平和生产管理水平的领导方式？

其次，心理学家麦克利兰提高"成就需要"的实验，也提供了有启发性的经验。麦克利兰把人的基本需要分为成就、权力、情谊三大类。他认为企业的成败，国家的盛衰与拥有高成就需要的人数有关。具有高成就需要的特点，是甘冒可以估量的风险，勤恳自信，随时分析环境，注意工作的反馈等。根据他的调查分析，英国一九二五年这类人数在二十五个国家中名列第五，战后该国经济情况衰退，这类人数在三十九个国家中名次退居第二十七。麦氏认为，人的成就需要可以通过教育来培养训练，并在美国、印度、墨西哥进行了实验。实验采取十天左右的短期训练方式，教学内容分四部分：（1）根据所积累的十七年资料，宣讲高成就需要的人物形象。（2）要求受训对象制订具体而可以衡

量的两年规划，训练班每半年检查进展情况。（3）在一些基本概念上，如幸福观，人生观，什么叫科学，什么叫逻辑等帮助提高认识，并提高学员的自我认识。（4）受训对象交流成功失败的经验体会，并形成团体支持的气氛。据报导六十年代在印度凯早纳大镇的实验，受训的五十二位中小企业的经理，事先测定有高成就需要的人为九名，受训后，在第三次检查个人规划时，发现这类人员上升为二十五名。

行为科学家还创造了一些训练管理人员的方法，可供我们参考。例如白莱克和莫登于一九六四年提出的"管理风格图"。这是用纵横九等分的方格图示法，从关心人和关心生产两个角度来衡量管理人员的作风和水平，现已成为西方国家通用的鉴别和改进管理的工具。应用时先建立研讨小组，明确对管理人员的要求。然后联系方格图，确定本单位管理的特征，并通过集体努力使其改善。接着开展单位间的经验交流，并设置改进领导的具体目标。又如敏感训练。一九四七年心理学家布雷德福在美国缅因州建立了第一所人群关系实验机构"国家训练实验室"。在这里推行了这种新的思想训练，目的是提高受训者的自我认识能力以及分析个人行为和组织行为的能力。通常由训练中心举办短训班，把不同单位（或同单位）不同级别的管理人员编成训练小组，围绕权力、动机、评介等问题，开展相互批评讨论。

三　关于职工参予管理的理论和方法

当前我国正在开始推行职工代表大会等职工参予管理的制度。事实上，解放初期我们就有这方面的好经验，当时有些资本家留下来的烂摊子，经过职工出来维持、管理，面貌焕然一新的事例，如今还在人们心目中留下深刻的印象。那时政府已有职工代表大会、工厂管理委员会等组织形式的规定，之后又把"两参一改三结合"作为工厂管理的根本制度。可惜这些制度由于种种

干扰没有很好贯彻。学习行为科学，有助于我们对照国外经验，总结自己的经验教训，把职工参予管理制度迅速建立和完善起来。

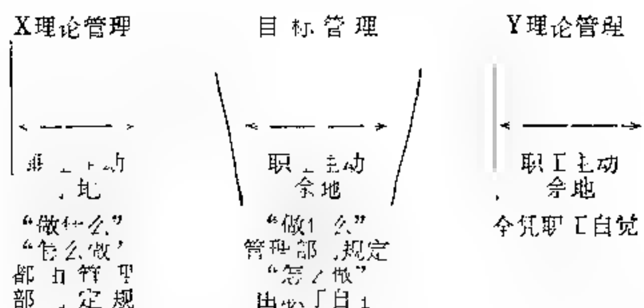
行为科学家对职工参予管理进行长期深入研究的，是密执安社会研究中心和它的负责人心理学家利克特。利克特就领导方法、激发措施、交流信息、人员相互影响、决策过程、制订目标、控制、制订工作指标等八个方面列出五十一个具体问题，向企业调查。根据调查结果，把企业分为“剥削式独裁”、“仁慈式独裁”、“咨询式”、“下属参加管理”四种类型，然后考查各种类型的企业的生产情况，证明第四种类型，即让职工参加管理的类型，它们的生产、职工情绪、内部团结和职工满足程度都最好。

行为科学家近年来对职工参予管理的观点也有值得参考之处。他们认为企业正确的决策来源于真实情况的掌握，而职工是直接接触情况的人，多听职工的意见，才能提高决策水平。因此让职工参与管理意味着人力资源的充分利用，而不是为了拉拢职工。还有人认为要求企业健康发展，必须让职工讲话。如果掩盖冲突，可能会潜伏长远的冲突危机。因此主张畅通民主渠道，开展“建设性冲突”，并以肯尼迪政府猪湾事件的教训为例指出，如果当时美国国家安全委员会讨论时能让各种冲突的意见充分反映，不是表面上谋求一致，可能避免这场错误。

在职工管理理论基础上产生了参予管理的制度和方法，其中受到广泛重视的是目标管理。这个概念是德鲁克于一九五六年首先提出的，当时只包括各级管理人员。一九六五年奥迪奥恩发展了这一概念，把参予的人扩大到整个企业的职工。具体做法是：第一阶段，企业领导订立总的经营目标，各部门根据总目标订立部门目标，职工再根据所属部门的目标订立个人目标。在拟订目标过程中，管理部门与职工共同研究衡量工作成绩的标准、有关

资料取得的途径和考核进度的日期。第二阶段，是过程管理，其中包括整套控制办法，但主要是放手让职工运用才智，主动达到目标。第三阶段，管理人员和职工共同评议总结。

国外大多数管理学家对目标管理都加以肯定。认为这一制度有利于职工看到个人的价值和责任，从达到目标中增加个人的满足感；有利于沟通上下左右的意见，使达到目标的措施有可靠的基础；有利于企业利益与个人利益取得一致。路易斯安那州立大学管理系教授希克斯还比照X、Y理论来肯定目标管理。认为按照X理论管理，所有任务和方法都由管理部门规定，职工发挥独立自主的余地太狭小；按照Y理论管理，全凭职工自觉办事，独立自主的余地虽然很广，但照目前一般人的思想水平，完成任务难于保证。目标管理，由领导规定任务，由职工创造完成任务的方法，保证组织目标的实现，又能使职工有自由活动的余地，因此是现阶段最适当的管理方式（见下图）。



目标管理在理论上虽有许多优点，可是由于社会制度的限制，在美国尚未推行尽利。有的引起职工的反感；有的形式多于实际。据《幸福》杂志一九七四年调查，四百零三家大公司中，实行目标管理的有八十八家。其中行之有效的占百分之十九。对我国来说，管理部门和职工的根本利益一致，实行目标管理有比

具有较为优越的条件。上海国棉十七厂，今年初接到上级布置“一季要超去年四季”的任务。由于接受任务的时间仓促，厂里又碰巧进来大批新手，党委感到压力很大，就把情况摊给群众。经过酝酿协商，把产品质量指标层层下达，落实到个人，使全厂的艰巨任务化为每个职工的奋斗目标。结果群众热情高涨，出色地完成了任务。

国外的企业实践，也创造了若干职工参予管理的有效方式。影响较大的如拉·怕因梯钢铁厂的斯坎隆计划，由劳资联合成立生产委员会，发动职工提建议，搞革新，就增产节约成果提成发奖。又如麦考密克食品公司，在三十年代初期就向全体职工提出，为实现每周四十小时工作，每小时四十美分最低工资的共同奋斗目标。该公司建立“多层管理制度”，从低级管理人员和职工中挑选人员建立初级董事会，同工厂执行委员会、公司董事会定期举行联席会议。这两个企业原来都连年赤字，经济十分困难，实行职工参予管理制度之后，都转亏为盈，营业大振。美国资产阶级出于本身利益的需要，对职工的合理化建议也相当重视，他们建立了“全国合理化建议协会”，会员达一千多个企业。协会组织交流，出版刊物，提供咨询服务，并每年就会员企业突出的合理化建议，进行评奖。据该会统计，会员企业七十年代某年合理化建议所产生的第一年增加收益积累，就达五亿七千万美元。

四　关于组织发展

行为科学认为，企业组织包括三个基本因素——结构、技术和人。其中一个因素发生变化，其他因素必须作出相应的变化，然后这个组织才能达到新的平衡，继续发展。二次大战后，技术发展速度大大加快。以产品研究到投入市场的周期为例，过去照相经历了一百一十二年，之后电话缩短了一半时间，也经历了五

十六年，现在半导体只经历了七年，集成电路缩短为二年。客观条件的飞速变化，向企业组织提出了如何及时和有效地进行相应变革的迫切要求。于是近二十年来，行为科学领域中出现了一种称为“组织发展”的新的专业，主要从人和组织的角度来研究和设计企业组织的变革问题，以增加企业经营效果和成员的满足感。美国有些公司已陆续建立起“组织发展部门”，或设置有关的专业人员，作为最高管理部门的参谋。我国目前正处于新长征的起步阶段，新的形势要求各方面作出相应的变革，对思想政治工作也提出了新的任务和要求。因此，了解行为科学这方面的概念和做法，对我们可能有益。

“组织发展”究竟包括哪些工作内容，至今没有定论。不少人把行为科学中与组织变革有关的方法，如目标管理，敏感训练，心理剧，团体建设，团体行为改造，改革工作时间制度等都作为它的组成部分。这里主要谈一谈工作扩大化和工作丰富化的问题。

工作扩大化是在阿吉里斯“组织——人格成长”论基础上提出的一种变革传统劳动组织的新方法。阿吉里斯根据社会心理学中社会塑造人格的原理，认为人类从幼年到成年，经历着从被动到主动、从依赖到独立、从无自知之明到自我认识、自我控制的过程。传统的组织理论和形式，强调专业分工、统一指挥、管理幅度等原则，都不利于这一过程的健康发展，因为这些原则限制了个人创造性和自主性的锻炼成长，剥夺了个人施展和培养才能的机会。因此，他主张改变这种组织体制，让职工做更多的工种，做周期更长的工作，负更多的责任，从而使人格获得完美的成长。工作扩大化的概念，就是在这个假设上提出来的。这一概念在国际商业机器公司的埃迪考特工厂首先应用，证明对提高工作情绪、降低生产成本、改善产品质量、减少管理层次都有积极作用。

之后，心理学家赫迟堡基于激发因素与工作本身密切相关的认识，又提出工作丰富化的概念。这个新概念不仅要扩大工人承担工作的种类，而且要把个人的工作内容渗透到计划、工程设计、研制工艺、审定原材料、了解工作进展情况和用户意见等职能中去。目的在使工人能从工作中获得更大的责任感和满足感。美国带头实行这一制度的有德克萨斯仪表公司、美国电话电报公司、普罗克特与甘布尔公司以及通用食品公司。它们都报告，实行以后，生产率提高，缺勤率和流动率降低，工作情绪上升。德克萨斯仪表公司的雷达装配线，让女工们自己来组织装配工作以后，每单位产品的生产时间由一百三十八小时减为八十六小时。当他们的取消监工人员的建议被接受以后，进一步减为三十六小时。美国卫生教育和福利部一九七三年出版的调查结论指出，生产工人主要对他们的工作性质表示不满，如果把“兰领”工人的工作加以扩大和丰富化，让他们有更大的控制和自由，他们就会更积极地工作，但是另一方面也有相反的事例。据说美国一家汽车公司采用工作丰富化后，每辆汽车的造价增为一万元。因此被迫歇业，前汽车工人工会主席伍德科克甚至把工作丰富化说成是“学究们的胡言乱语”。

流水生产的发明为大规模生产创造出奇迹，可是伴随而来的是人类成天干着重复单调的劳动，挫伤了生产积极性。我个人认为，能否实行工作丰富化，恐怕要取决于工作的性质，不能一概予以否定或肯定。专业分工固然反映社会化大生产的要求，但同时确亦带来了弊病。马克思早已说过：“分工使他（指工人——笔者注）变成片面的人，使他畸形发展，使他受到限制。”（《马克思恩格斯全集》第3卷第514页）他在《资本论》中还指出“……承认工人尽可能多方面的发展是社会生产的普遍规律”。（《资本论》第一卷（1975年6月版）第534页）因此，我们对工作丰富化应该予以足够的重视，似可结合我们企业的条件，通过试验，得

出自已的评价。

组织发展还有许多内容，这里不再细讲了。

最后让我介绍美国实验管理学派主要代表戴尔教授在所著《管理的理论与实践》一书（1978年版）的一段论述。他说："以往六十或七十年代中，管理者一再允诺要解决人群关系问题，可是并没有使泰勒所设想的'精神革命'更接近一些。……许多公司的职工（包括许多次要管理人员和专家）对他们的工作很冷淡，远远没有使出他们全部的力量。即使在人群关系工作中花费几百万美元以上的企业，也出现关系的尖锐对立"。这说明行为科学在资本主义国家中，对缓和阶级矛盾、维持生产率虽起了一定的作用，但由于劳资对立的矛盾存在，不能从根本上解决问题。从这个意义上来说，行为科学中合乎科学的部分，如果吸收为我所用，可能会起到较好的效果。

提高企业思想政治工作的预见性、预期性和预防性

徐 昶

在新形势下，工业企业的思想政治工作不仅不应当削弱和否定，而且应当加强。加强的一个重要方面是使思想政治工作更加科学化。思想政治工作的预见性、预期性和预防性是科学化的一个内容和表现。

所谓思想政治工作的预见性就是预见人们可能产生的思想，就是知道人们心中在想什么。所谓预期性，就是使我们的工作能够得到预想的效果。所谓预防性就是防止人们的错误行为，使它消灭于萌芽状态中。三者合起来，也就是有些同志所说的“预测动机、指导行为”。这样可使我们的思想政治工作变被动为主动，好处是明显的。

能做到这一步吗？完全能够。因为人的思想活动是有规律的，心理学、行为科学探索了这些规律，并且提供了某些理论和方法。本文拟参考这些理论和方法对解决思想政治工作的预见性、预期性和预防性作一个初步的分析。

在分析以前，要说明一个问题。这里涉及到的思想政治工作不限于我们通常所理解的那样，它的范围更广些，它与管理结合在一起。因为管理上的措施会有一定心理效果，会对人们的思想和行动产生正面或反面的影响。思想政治工作应当从这个角度来研究管理问题，所以把它包括在内。

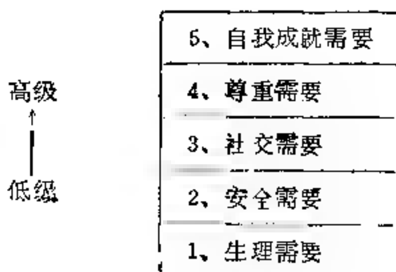
一　需要、动机与行为理论

谁都知道，一个人的行动（行为）是由思想（动机）支配的。思想从哪里来的呢？思想是由需要引起的、一个人的某种行为都是直接或间接、自觉或不自觉地满足某种需要。需要反映到人的头脑中，从而指引人们去活动以求满足，这就叫思想动机。

这里，需要是第一性。研究人的思想活动规律第一步就要研究人的需要。需要是一切生命体的本能，人也不例外。但是，人的需要与一般生命体（例如动物）相比，有它自己的特点。第一、人有高级的需要，即精神的需要；第二、人通过自己的劳动创造出满足自己需要的对象；第三、人的需要随生产的发展而发展，需要与生产互为依存、互相促进；第四、人的需要取决于社会生活条件。

在上述四个特点中，特别需要分析社会生活条件，因为不同条件下的人，需要的内容和重点有所不同。社会生活条件包括：社会制度、阶级地位、职业、生活水平、工作与生活环境等。某些思想观点，例如人生观、审美观、生死观、幸福观等，也会影响人们的需要。

美国马斯罗曾经对人的需要由低级到高级编排过一个层系。其层系如下图所示：



这个需要层系是一般而论的。各人生活条件不同，需要的重

点也不同，如下列各图所示：



以上例图说明，在经济不发达、生活水平较低的社会，或处于这一条件下的个人，生理需要是重点；反之，则自我成就需要是重点。有些情况下，如劳动条件、社会治安条件差，人们对安全需要更关心些。

马斯罗的这一理论对我们说来，大体上能用，但在我们社会中，人们在政治方面的需要往往很突出，个人的上述需要和对社会政治的要求是结合在一起的。马斯罗的需要层系受社会和阶级的局限，只是以个人为中心。这是我们要加以改造的。

需要引起人们活动的动机，这是客观规律。但是需要引起的动机却因人而异。有的人，考虑自己需要，也考虑别人的需要，甚至为别人而限制或放弃自己的某些需要，这时产生的动机就显得高尚一些；有的人相反，只顾自己不顾别人，甚至损人利己，它产生的动机就低级一些甚至是罪恶的动机。所以动机有高低、正确错误之分。动机还可以分为直接动机和基本动机。例如有人为了多得而多劳，多得是直接动机，这种动机生产的动力是有限

的。如果他认识到多得不仅取决于多劳，还取决于国家收入多，使自己多劳与多作贡献联系起来，这就是基本动机。基本动机可以产生强大动力，产生不怕困难、不计较吃亏、敢于斗争的精神。个别的认识积累起来构成信仰，由信仰产生的基本动机，力量更大。好的、科学的信仰产生的动力是于社会有利的；不好的、错误的信仰，如迷信、哥们义气，会产生更大的破坏力。

动机产生行为，这也是客观规律。但是一个动机可能产生不同的行为，甚至是效果完全相反的行为。例如：为了多拿奖金，可以努力工作，也可能弄虚作假。另方面，同一个行为，可能来自不同的动机，包括性质相反的动机。例如一个人积极工作，可能是追求进步的表现，也可能是为了不可告人的目的。对于不同的人，一个动机可能同时有几个行为，一个行为也可能同时有几个动机。再者，正确的或正当的动机也可能发生错误的行为，即所谓“好心办错事”。因此，对一个人的思想和行为要作实事求是的分析，不能想当然。

这样一些道理对我们思想政治工作有什么实际意义？对提高思想政治工作的预见性、预期性、预防性有什么用处呢？

第一、它告诉我们应当认真调查和研究人们的需要，对各种需要的分析排队要注意各类人员的特点，弄清需要状况大致就摸到了人们思想动态的脉络，这是预测动机的关键。

第二、需要本身就是一种动力，思想政治工作应当考虑满足人们各种正当的需要，这是调动人们积极性的重要手段。

第三、由需要引起动机、由动机产生行为，这是不依人们意志为转移的客观规律，思想政治工作要遵循这条规律，但是它又不是无能为力的。它的工作在于引导，其中包括：启发人们某种正当合理的但他尚未认识到的需要，例如把若干引导到巧干上来，启发人们行为的自觉性，也就是使他意识到动机，意识到行动的目的，教育人们把直接动机提高为基本动机，教育人们识别

动机与行为的正确错误、低级高级。

第四，思想政治工作肯定什么、反对什么要讲道理，一个人行为不对，就反对他的行为，动机合理，就肯定它的合理，不能办了错事一定说是坏心眼。

二 期望值模式

前已论述，需要本身就是一种动力，所以人们积极性的调动程度与他所追求的需要目标有关。需要在尚未得到满足以前，对需要者来说只是一种期望。所以，需要作为一种动力，是通过期望表现出来的。动力大小与期望大小成正比关系。

美国的佛隆曾经设计了下面这样一个模式：

激发力量＝目标价值×期望概率

（积极性调动程度）

这个模式叫期望值模式，它说明积极性被调动程度取决于目标价值和期望概率。

目标价值表示这种需要对某个人来说有多大的强度，或者说这一目标在他看来需要到什么程度。对一个人来说，不同的目标有不同的价值。例如发奖，对有的人说，发五元钱不如发五元钱的纪念品，后者目标价值大于前者。对同一个目标说，则不同人有不同的价值。例如一个进修学习的机会，有人很积极，有人就不太感兴趣。无疑，目标价值越大，对一个人的吸引力越大，他的积极性越高。

期望概率是指达到这一目标的可能性。例如这次工资调级，有人估计自己希望不大，有人自觉有十分把握，有人认为是两可之间。可能性大，一般说动力也大。如果没有可能性，那么目标价值再大，他感到无望，也不会很积极。当然，这是一般而论，不能绝对化。搞形而上学绝对化了，就无所作为了。

目标价值和期望概率往往由个人自己确定。目标价值的确定

与一个人的思想境界有关，也与他当时所处的环境、地点、时间等条件有关，前者是内因，后者是外因。期望概率则由个人根据自己的经验来作出判断。

期望在未达到前，期望值只是一种估计，它所具有的激发力量最后究竟怎样，要看实际结果。实际结果与期望值比较，有三种可能。即大于、等于、小于期望值。第一、三种情况，都叫作出乎意料之外。不过第一种情况属于喜出望外，会使激发力量倍增。第三种情况则是怒出望外，会使激发力量转化为较大的消极力量。第二种情况则属中间状态，如无进一步工作，则积极性维持在期望值水平。

这个理论对思想政治工作预见性、预期性和预防性很有用处。

第一、它告诉我们在研究人们不同需要时，注意不同的目标价值问题和同一个目标对不同人的不同价值问题，即然目标价值对积极性有那么大的影响，而目标价值又与环境条件及人的思想有关，因此，我们通过工作可以影响人们去正确地提高和降低目标价值。

第二、对一项重大的工作，例如调工资，事先摸底很重要，摸底实际就是掌握每个人自己估计的期望值，使这一个底有一个大致的数量概念，对工作很有好处。

第三、对实际结果小于期望值的情况应当采取预防性措施，如果确是本人估计不当，那么工作重点应放在实际结果出现前改变本人期望值方面，或者改变他的目标，或者降低期望概率，指出他根据经验估计的与实际可能性的差距。目的是减少消极力量，增大积极力量。

三　不成熟——成熟理论

在研究人的需要、动机、行为，研究人对期望值的估计时，都强调要因人而异。这个因人而异，包括许多因素，例如职业、

文化程度、年龄、收入水平等，其中有一个综合性的因素，即人的成熟程度。

所谓成熟程度，可以理解为认识客观环境、处理与外界环境矛盾的一种水平和能力。一个人的成熟程度可以表现为政治生活方面，技术方面，经济生活方面、社会生活方面、文化生活方面等等许多方面。任何一个人不可能在所有方面都很成熟，往往就主要方面如政治生活、社会生活、技术等作出综合判断。一个人的成熟程度取决于他的年龄、社会经历、家庭及社会环境、文化程度、工作年限等因素。当然所有这些因素都是相对的，没有一个绝对的标准。所有人都是从不成熟逐步发展到比较成熟的，不过速度有快有慢，道路有曲有直，时间有早有晚。

人的成熟程度不同，他的思想与行为会有差别。我们可以作一个比较如下表：

	不成熟	成　熟
需要重点	生理、安全等需要	自我成就方面的需要
独立自主程度	比较低、依赖性大	比较高，不愿依赖
兴　　趣	比较浅容易变化	比较深
工作主动性	比较被动	比较主动
自我控制程度	不容易做到	能够做到

对不同成熟程度的人，思想工作和管理工作应当不同，甚至有很大的不同。一般说，对不成熟的人，应当管得严一些、细一些，对成熟的人，则管得宽一些、粗一些。对不成熟的人，要从改变环境上来调动他的积极性；对成熟的人，则用工作本身调动他的积极性。如果把成熟的人当作不成熟的人来对待，管得很严、很细、很死，就容易束缚他的积极性。

这一理论对思想政治工作影响很大。例如对企业中青年工人，一方面他年轻经历少，不很成熟；另方面他有一定文化，十几

年政治生活使他长了不少阅历，又有成熟一面。企业的思想工作和管理工作搞得很死，使他成为一个机器和工具样，就容易引起他反感，如果管得不严，也会发生各种问题。

又例如企业中现在实行的扣分办法，一切通过扣发奖金来促进工作开展，可能达到了一定目的。但是，它也可能引起不良的心理效果，推迟人的成熟过程，最终会带来不利影响。相反，在成熟程度较高的职工中，更多地而且适当地推行自我管理办法，给他们以较大的独立自主权限，可能会得到更好的效果。

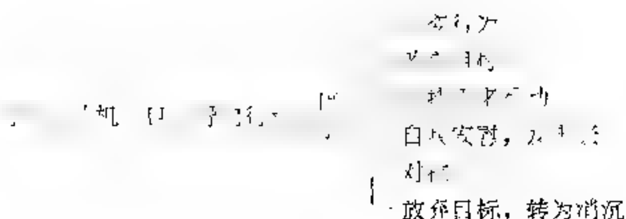
国外材料讲有三种管理方式。第一种是最严格的管理，不仅规定人们干什么，而且规定怎么干，这适用于不成熟条件下。第二种是较宽的管理，规定人们干什么，不规定怎么干，这适用于比较成熟条件下。第三种是最宽的管理，干什么、怎么干都由人们自己去定，这种管理就是所谓的目标管理，适用于很成熟条件下。他们强调第三种方式是理想的。

由此出发，我们在管理上可以开辟一条新的路子，即从加快提高人的成熟程度上下功夫，管理措施应当能促进这一过程，而不是去妨碍他。

四 挫折理论

在我们的思想政治工作中常常会遇到一些消极的行为，怎样预见和预防它。这里用得上挫折理论。所谓挫折，就是在采取某种行动以达到某一目标时遭到了阻碍或失败。这种阻碍或失败，可能是现实生活中已经出现的，也可能是想象中的。例如一个人要求入党，可能讨论后没有通过，这是事实已出现的，也可能他本人估计通不过，这是想象而不是事实。想象也好，事实也好，都称挫折。

任何一个人在学习、工作、生活中难免会遇到各种挫折，遇到了挫折以后会出现什么情况，存在一定的规律性。其表现为下图所示：



仍以上例来解释图中的一些概念。当入党讨论没有通过时，一个人的表现可能是：①改变行为，例如原来他以为不得罪人就能搞好群众关系，现在认识到了老好人主义是不对的，因此注意改正了这个缺点；②改变目标，例如经过几次挫折后，觉得确实不够条件，于是决定暂时先不提出申请；③坚持原来行动，或称固执，不是通不过吗，我还坚持提出要求，请求重新讨论；④自我安慰、发牢骚，或叫自我合理解释，觉得问题在别人身上，不是我不够，而是你找岔；⑤对抗，例如发脾气、找人吵架以求发泄；⑥放弃目标、转为消沉，例如撤回申请，不打算入党了。上述例子是随意举的，而同样一个表现也可能含意相反，例如改变行为可能把原来是对的、坚持原则的行动反而改成当老好人。因此对表现要作具体分析，以判断是非。

一个人遇到挫折后，为什么会有各种不同的表现？这和成熟程度、期望值大小和挫折的性质及程度、个性以及思想工作的方式方法有关。当我们接触到一个人出现某些情绪波动或者某些不正常的现象，我们应当估计他可能某方面的需要和行动受到了挫折。有些挫折是领导造成的、甚至是有意造成的，例如批评、处分，那么就应当密切注意受挫后的表现。

在各种表现中，有两类情况，一类是我们希望它出现的，另一类则是不希望它出现的。例如他的目标定错了，或者采取的行动不对，那么我们希望他改变目标或行为。尽可能采用比较“和平”的方式去实现这种改变最有利，在我们的经验中常常讲以表

扬为主就是这种“和平”方式的一个例证。它的含义是：尽可能少批评，也就是少给人以挫折，通过表扬树立一个好的目标或行为方式，使人们自己去改变错误的目标或行为方式。“和平”方式还有很多，例如领导从帮助角度去和受到挫折的人一起总结受挫折的经验教训，一起探讨是否需要改变行为或目标；领导亲自出面提出新的目标等。

有时挫折是避免不了的或是必要的，例如试验中的失败，对严重错误的批评或处分，即使如此也要研究挫折的性质和程度，尤其要和对象的个性联系起来考虑。在我们工作中常常讲“冷处理”，不要“热处理”，用谈心、劝告方式，尽量少在大会点名，少用“杀鸡给猴看”的做法，通过做好家属工作来解决问题等等，其目的是为了收到好效果，尽量避免发牢骚、消沉甚至对抗行为的出现。如果迫不得已采取了某些严重的措施，如罚款、大会点名、处分等，为了避免上述行为，也需要辅之以引导教育。

从心理学观点讲，一个人早一点受些挫折还有好处，好在容易催化他成熟。十几年一帆风顺的生活，一旦出现一些挫折，甚至很小的挫折，就会引起极大的情绪波动，容易出现消沉、对抗的情况。因此，对年轻人不宜只表扬不批评，更不应用捧哄的办法，应当让他经风雨、见世面，帮助他从挫折中长知识，在挫折中成长。

由此可见，挫折理论对我们思想政治工作的预期性和预防性是有用的。

由于思想政治工作作为一门科学尚在形成之中，国外的行为科学虽然已有几十年历史，有了一些理论和方法，但是还未系统化，所以上述四个问题还是处于零散的、不很成熟的阶段。但是从理论方面进行探讨，对总结我们丰富的思想政治工作经验，提高我们的思想政治工作科学水平是有益的。本文是一个粗浅的尝试，抛砖为了引玉，目的是为了引起大家对这个问题的兴趣，共同来总结我们的丰富经验。

企业领导干部的素养及领导艺术

王 丁 凤

传统农业社会的经济发展，主要取决于人力的数量；工业发展到今天，还须重视人力的质量。技术发展和管理演进都向人的才能提出挑战，因为经济发展的钥匙是人的本身，人能够开创技术优势，能够促进经济优势，还能够调动人本身的能力优势。优秀的企业领导干部是发挥和调动这些优势的决策人，研究与探讨企业领导干部的素质，成为不可忽视的重要课题。

我们党一贯重视领导干部的选拔和培养，德才兼备、任人唯贤是我党干部政策的准绳。把我们党在干部工作上的光荣传统与领导方法上的丰富经验，系统地加以总结提炼，并吸收借鉴国外的成熟理论，以我为主地加以综合探讨，对造就新时期的企业领导干部有直接地推动作用。

本文试图对企业领导干部的素质及领导方式谈几点粗浅的意见。

企业领导干部应具备的素质

（一）政治品质，也就是德的标准，红的标准。可从以下几点去衡量：

1、对党忠诚。能坚持四项基本原则，自觉地按党的路线、方针、政策办事。

2、具有为四化献身精神。要有理想，有事业心，有责任心，愿意为党挑重担子；有主动性，有干劲，有独立工作要求；

勇于进取，乐于挑战，渴望在领导岗位上有所作为。

3、团结同志。就是具有合作共事的精神，能赢得人们的合作，善于依靠群众，善于吸引人才，为群众所爱戴。

4、品德高尚。诚实正直，襟怀坦白，奉公守法，大公无私。

5、能以身作则。言行一致，身体力行，是群众心目中的表率。

（二）知识素养

企业的主要领导干部要管好全局工作，不能单凭以往的经验，更重要的是靠科学知识。因此，应该有永不自满的求知欲望，努力提高自己的政策水平及业务能力。

企业管理是多学科的综合知识，企业领导干部一要学习政治法律方面的知识，以便掌握经营方向；二要学习经济学和经济管理知识，懂得按经济规律办事；三要学习工程技术方面的知识，掌握生产的基本程序和规律，由外行转为内行；四要懂得心理学、社会学的知识，用于激发职工斗志，协调人与人的关系。此外，还应根据企业发展的需要，懂得一些技术引进与国际贸易的知识。考虑到运用现代管理方法和手段，还应该懂得一些管理应用数学与电子计算机的知识。

（三）决策能力

决策包括经营决策、管理决策、业务决策，不能狭隘地理解为只是决定市场需要量。决策是一套综合能力的表现。领导干部要善于出主意，想办法，提出方案，作出决定，推动下属各部门去完成。决策能力表现在下列几方面：

1、分析问题的能力。能透过现象，把握本质，抓住主要矛盾，善于辩别主流与支流、分清轻重缓急，权衡利弊得失，提出中肯的意见。

2、逻辑判断能力。能判断事物的因果关系，看问题有远见卓识，具有预见性。

3、创新能力。对新鲜事物敏感，富有想象力，思路开阔，善于提出新设想，新方案，年年都有新套套，用意义深远的新目标鼓舞同志们去完成任务。

4、直觉判断能力。就是具有当机立断处理问题的能力。在无法从容商讨时，能凭直观感觉当机立断，应急应变。

5、决断的勇气。在认准目标以后，敢想敢干，不怕承担风险，不怕遭受挫折，勇于负起责任。

我们许多老干部由于实际工作锻炼，决策能力是相当强的，关键是要懂得业务，情况明才能决心大。

（四）组织指挥能力

1、精通人事管理，能保持工作目标所必需的人才和力量的最优平衡。

2、善于运用组织的力量，综合协调人力、物力、财力。

3、把国家目标、企业目标及个人工作目标联系起来。

4、能统筹兼顾，量力行事，把当前急迫工作与长远需要结合起来，做到环环衔接，步步扎实，令行禁止 。

5、善于抓典型，树标兵，运用榜样由点及面推动工作。

（五）联系群众

善于与人交往，善于倾听各方面意见，对社交敏感，对掌握资料信息也敏感，具有待人处世的良好态度，是交换意见沟通情况的能手。

在待人处世方面，一要自知：人贵有自知之明，知道自己的长处和短处，知道自己在他人心目中的地位、知道自己的每一言行会在他人心目中造成怎样的印象。自知才能自律，自己有检点约束自己的能力。二要神入：神入是心理学名词，即将自己设身处地地神入于对方的地位，注意对方的感受与反应，能从他人立场来思考问题，而不将自己的观点强加于人。三要客观：处人处事忌带成见、忌一言堂，要重视群众意见，看问题实事求是，公

平而客观。

（六）沉着老练

沉着老练是作为领导干部应有的个性风格提出的，国外叫情绪稳定。其特征是：胸怀开朗，容易与不同意见的人士接触，包括反对过自己和自己感到厌恶的人，在相处时也能冷静客观。要有宽厚容忍的风度，不计较个人恩怨，不纠缠历史旧帐。戒骄戒躁，遇事顺利成功，不沾沾自喜，不得意忘形，不过分乐观；遇事受到挫折，不抱怨，不沮丧，不迁怒，不丧失理性。领导者应有主见，但根据条件的变化，要适当灵活，不固执己见，不钻牛角尖。明知无法达到预期目标，会痛快地转移工作重点。行为自然，诚恳坦率，不矫柔造作，不虚饰效果，力戒说空话、说大话、说假话，言过其实者不可大用。

以上几条是关于领导者素养的概略归纳，是粗线条勾画的轮廓。美国休斯航天航空公司提出一个研究报告，对高生产率的管理人员画像，其特征多达五、六十条。美国普林斯顿大学包莫尔教授认为放在领导岗位上的人，不一定都是企业家，企业家应具备：（1）合作精神，（2）决策才能，（3）组织能力，（4）精于授权，（5）善于应变，（6）勇于负责，（7）敢于求新，（8）敢于冒险，（9）尊重他人，（10）品德超人。在我们造就社会主义企业家的研究探讨中，这些条件也可参考借鉴。

领导者的领导方式与领导艺术

领导者行为更多地表现于指挥过程中，因此领导方式与领导艺术显得十分重要。指导领导者的行为，其目的在于调动职工的积极性，在领导与被领导之间建立持久主动的合作关系。这方面许多身体力行的实际领导同志有丰富的经验，这里谈谈常见的领导方法与艺术。

（一）知人善用

领导工作不外乎出主意、用干部两件大事。人之不同，有如其面。人有能力差异、性格差异、态度差异、行为差异。用人的关键在于各得其所、各随其志，才能人尽其才，人才辈出。第一，工作与才能要相适应。扬长避短，发挥人才优势，那么就必须在用人时做到专业对口，特长对口，至少也要基础知识对口，才能有用武之地。兴趣和爱好是最好的老师，又是无形的监工，在分工用人时，要尽可能照顾。第二，工作与人的性格要相适应。社交能力强的人，适宜于推销采购部门；表达能力强的人，适合于宣传教育部门；创新勇气强的人，适合于研究发展部门；独立见解强的人，不易受人笼络，适合于检查监督部门；情绪稳定的人，适合于群众情绪受到压抑的老大难部门。第三，在人员搭配时，要运用知识互补、能力互补与性格互补的原则搭配班子。机械与电气知识互补、设计与工艺知识互补，敢想敢干性格与深思熟虑的性格互补，取长补短，共同提高。第四，人员交流。企业要永葆青春，人才交流是重要措施。一个人的才干，三五年内已表现无遗，要适时调动、更换岗位，既可扩大原有干部的知识面，又可起用新才。第五，人员使用。要做到用人不疑，用人不嫉。领导者应当能吸引并保持有才华的人员，欢迎下级超过自己，不把聘任第一流的人才视作威胁，提倡互相推荐，自我推荐，主动让贤。自荐需要勇气，互荐需要眼力；荐才有功、嫉才有罪。第六，要保护人才。敢于鼓励新才冒尖、免遭非议。

（二）分工授权

我们常说大权独揽，小权分散，这是重要的领导方法。否则，主要领导忙于具体事务，既不能发挥下级才干，又不能自己腾出时间抓大事。分工要明确，授权要责权相称。良好的命令要具备完整、明确、可行三个要素。分派工作有些技巧可供参考，1、能分派给一个人完成的任务，决不分派给两个人去完成，和尚多了没水吃；分给集体的工作必须明确负责人，坚持抓头头，

由头头抓工作，共同负责实际上是无人负责，一定要把责任落实到人。2、分配工作不要把个人从人群中孤立起来，要考虑到满足工作中的社交欲望，离群索居，时间一长便不堪忍受。3、工作的难度应该比承担工作的人平时表现出的个人能力大些，让下级跳起来摘桃子，使他们在工作时有点紧迫感，完成任务后有成就感。4、工作内容要丰富一些，防止单调枯燥。工作内容丰富才能使员工觉得工作有兴趣，能学到技术，有利于扩大知识面，有利于成为多面手，满足自我成长的欲望。5、技术性的工作与事务性的工作要甘苦搭配。工厂中有些非做不可的麻烦事与琐碎事，谁也不容易从这些工作中得到满足，要坚持搭配分派，人人知道甜中有苦，只不过希望搭配比例适当。此外，合理地利用行政职务的头衔，直接由企业主要领导人挂帅，由主要领导人听汇报等等都能增加下级对工作的重视程度。

（三）吸引群众参加管理

参予决策是社会主义企业中工人群众当家作主的权利。参予决策能满足自我表达的需要，凡自己决定参加的工作，一般来说都具有自己检点自己的责任心。所以，参予管理的程度越高，职工的主人翁态度越强。吸收工人参加管理的前提，是要相信群众是真正的英雄，诚心诚意依靠工人群众。要认真解决上边让不让参予、下边愿不愿参予一系列思想认识问题。企业主要领导干部要为参予者提供充分的真实资料，说清楚讨论议题；群众出主意想办法，当中不得提出任何批评；不要怕提出尖锐与困难的问题，不要讥笑提出的荒唐问题；提案越多越好、多中求好；参予中真正做到集思广益，会议不为权威所垄断；充分尊重参予者的人格和自尊心。西方叫奥斯朋的灵脑术，日本叫思想触发会，我们的传统是开诸葛亮会。

（四）对下级支持

下级在工作中遇到困难时，领导上主动支持能增加下级的安

全感与信任感。上下级相互支持是双方受益的。支持下级的正确行为就是为自己补台，挫伤下级的正确行为就给自己拆台。主要领导干部对基层领导干部的支持程度，对下级影响力的发挥具有强烈的作用。上级向下级征询意见的次数、征询后的重视程度及采纳情况直接影响基层工作。所以，一个优秀领导者，第一、要重视基层干部意见，决策时把基层干部当做“顾问”；第二、尊重基层指挥系统，领导的意图靠基层干部去传达沟通，让基层干部作自己的“发言人”；第三、没有特殊理由，都要支持基层的决定，作下级决策的“赞助人”；第四、保护基层干部，出了差错，上级要承担领导责任，要充当下级的“缓冲者”，不让下级的积极性受到挫伤。主要领导人要支持基层领导干部，但可以超越基层的指挥系统听取群众的不同意见，对基层的任何支持，不应该让自己与群众之间信息系统受到阻碍。这是领导者保持头脑清醒的重要条件。

（五）权力的运用

领导者靠权力推行决策，但权力发挥效果的最好时机，不一定在实际行使之时，而往往在行使权力之前，所以运用事先诱导、事先警告等手段，对预防越轨行为作用更大。

领导者行使权力时，更要注意运用自己的影响力去推动工作。影响力的培养，靠以身作则，靠领导班子内的同心协力和互相支持。靠影响力推动工作比靠权力所产生的效果更好。影响力推动工作不会使下级有驱使的感觉，反而会感到是自己决定自己的行动，因而产生一种自我决心，心悦诚服地按指令行事。

领导干部运用权力时必须注意三条：

1、领导人诚然握有实权，但权力宁可备而不用，切不可炫耀自己的权力，更不可滥用权力。

2、运用权力时应事先让大家都知道，一但违犯，不顾亲疏，不循私情，不因人而异。

3、运用权力的出发点及落脚点都在于建立一个“期望的行为模式”，也就是建立工作规矩，让下级知道领导上提倡什么，反对什么；什么是对的，什么是不对的。

（六）友谊与信任

友谊与信任是培养领导与被领导持久合作精神的基础。资本主义企业的友谊是笼络工人阶级的手段，社会主义企业里由于没有根本的利益冲突，充满了同志式的互助合作关系和阶级的友爱，为发展友谊与信任提供了坚实的基础。

人有一个自我表现的欲望。组织中的成员总希望领导上能够认识他、了解他、尝识他、器重他，认为他是不可缺少的一员。同时，人也有社交欲望，把结识领导看作是满足社交欲望的一个重要部分。所以，领导者要通过生活关怀，工作尊重，家庭访问等形式与职工建立友谊。友谊是靠相互尊重人格来联系的。职位有高低，人格无尊卑。因此，领导者要放下架子，平易近人，以普通劳动者的身份与群众相处。友谊积累而成为信任。

领导与基层群众要思想沟通，不断交流情况，使上情下达，下情上达，彼此了解，消除不必要的误会。

（七）表彰与批评

群众对领导行为极为敏感。他担心领导上看不起他，你就要十分尊重他；他担心领导上看不见他的辛勤劳动，你就要不断巡视，关心他；他担心领导上看不见他的工作成就，你就要称赞他。重视正确行为比重视不正确行为更容易激发下级的工作热情，表扬远比批评能提高工作情绪，因此要重视正面引导。表扬与友谊都要出自内心，要有诚意。虚伪敷衍的表彰反而会使对方疑心讽刺，产生相反的效果。

批评要出自爱护，从团结愿望出发；批评要注意分寸，避免对方的自卫反应。

（八）奖励与制裁

奖励是调动积极性的一种重要方式，物质奖励是执行按劳分配的重要手段。单纯的物质奖励也有精神作用的一面。工资与奖金可以作为地位的象征、自尊的依据、安全的保障。物质利益的原则是不可忽视的。地位与声望属精神鼓励的方面，但也不单纯是精神的，也包含一定的物质待遇因素。人们对物质与精神的满足都有相应的渴求心情。做为领导者应掌握以下的几条：1、物质奖励与精神鼓励要相辅相成，配合得当，二者有所差别可以忍受，如差别悬殊则会抱怨；2、奖励与分配，要逐步满足。与其一下子满足到很高的水平，不如分期分批地逐步满足，使年年有所增进，有所盼望；3、奖励方式要不断创新，新颖的刺激和变化的刺激更使人敏感，激励作用也大。奖励办法老一套，重复多次则效果衰减了。奖励过于频繁，刺激作用也就减弱了。不经过辛勤劳动，轻而易举获得奖励，不但得不到成就感，反而会内心感到空虚；4、奖励成了惯例之后，一次没有奖励，反而会形成抱怨。

惩罚与制裁要做到事先警告，其标准要宽严一致，制裁的最好时机应该是事实真相弄清、领导激情消失、错误尚未扩大，群众记忆犹新时为最佳，切忌"热"处理。

（九）监督与指导

对下级工作的监督指导要求应前后一致，天天一致，年年一致，这样才能使下级知道领导上是如何期待的。不要朝令夕改，前后矛盾，使下级行动困惑，无所适从。

对下级监督指导的严密程度要适当。不监督指导是领导的失职，但监督指导过于频繁也会产生相反效果，使下级感到领导上对他独立工作能力不够信任，认为领导上婆婆嘴，太罗嗦。正确的做法应该是工作训练时，要严加监督指导，在有一定工作经验之后，则放手让他去干，在工作中增长才干。完成任务之后，也分享一份成就感。

（十）宿怨的解决

下级在工作中难免有种种困难和委曲，不平则鸣。有宿怨就得有申诉之处，否则时间一长形成怨气和积恨，直接影响工作。主要领导干部要主动了解与解决群众宿怨，抓住群众中普遍注目的大事，抓住影响力较大的事，认真解决几件，以振奋人心。"当官不与民作主，不如回家卖红薯"。作为一个主要领导人要敢于根据党的政策，不怕风险，为群众办好事。

以上所谈的一些领导方法与领导艺术，并不是什么灵丹妙药，也不能期望有统一的"模式"去解决具体问题，一切从实际出发是最重要的思想方法，也是最重要的领导行为的指导原则，这里所介绍的方法只能供企业领导同志工作参考。

思想政治工作的基本任务是保证党的路线的贯彻执行

——兼谈领导干部以身作则

谭　滔

航船不能没有方向，做思想政治工作不能没有总目标。

我们所以强调思想政治工作的重要性和必要性，强调要遵循它自身的规律把这项工作做细、做好，归根结蒂是为了通过这种工作，用马克思主义世界观教育群众，把怀着各种希望、具有复杂思想情绪的广大群众团结在党的周围，为贯彻执行党的正确路线、方针、政策而努力，为完成历史赋予我们的任务而奋斗。同时，还要批评各种错误思想倾向，与一切怀疑、抵制和破坏党的正确路线的行为做斗争。这是当前改善和加强党的领导的一项重要工作，任何轻视和削弱思想政治工作的说法和做法，对坚持社会主义道路下实现四个现代化的伟大事业，都是很不利的。党的正确的路线、方针和政策，都是以最大多数人民群众的最大利益为出发点和归宿点。因此，也只有坚持党的领导，保证贯彻执行党的正确路线、方针和政策，才能调动最广大群众（而不是少数个人）的积极性，才能抓住思想政治工作的根点本。

我们在《值得重视的探索》一文中曾说，党的思想政治工作在革命战争年代和社会主义建设年代，都曾发挥了巨大的作用。

"那说明，当时那种思想政治工作的实践，基本上是科学的，是遵循客观规律办事的。”当时我们党深入地分析研究了中国社会的状况，找到了正确解决中国社会基本问题的道路，而又采取了宣传群众、组织群众的科学的思想政治工作方法。保证了党的坚强领导，保证了党的正确的路线、方针、政策的贯彻执行。当然，对于各项具体工作，对待每个人，思想政治工作的具体内容是不同的。但是，不论有多少具体的差别，而坚持党的领导，保证贯彻执行党的总路线，却是思想政治工作的一项基本任务，如果离开和忘记了这一点，思想政治工作也就会迷失方向。

领导者处于掌握和影响全局的地位，党的路线、方针、政策，需要他们去贯彻执行和具体落实；生产任务、业务工作，需要他们组织群众去完成。他们对待党的路线、政策采取什么态度，怎样使用干部，对群众的希望、要求和疾苦抱什么态度，等等，就成了这个部门、单位、地区思想政治工作中最重要、最实际、最引人注目的内容，对群众的积极性、创造性以至情绪、信心，具有直接的、深刻的影响。只要你身居领导岗位，自觉也罢，不自觉也罢，你的言行，必然在群众中发生重大影响。因此，能不能"以身作则"，也就成为对领导者进行思想政治工作和领导者向群众做思想政治工作的一项重要内容。它构成了思想政治工作科学化应当研究的重要课题。

国外颇为流行的行为科学，就把领导行为和领导方式，作为一项重要内容来研究。认为选择企业领导人，应从多方面进行考核。例如，合作精神，组织能力，尊重他人，勇于负责，决策能力，敢于求新等等。在资本主义社会，领导者与工人处在对立状态。领导者或者是资本家，或者是资本家的代理人，而工人是受剥削的雇佣劳动者。如何处理好这种关系，确实是一门"深奥"的学问。在社会主义公有制的条件下，领导者和群众的关系，是在根本利益一致的前提下，同志之间互助合作的关系，只有分工

的不同，没有身份高低之别。但是，由于他们所处的岗位不同，对待国家、集体、个人利益的态度也往往不同；由于领导者的思想修养、知识水平、工作经历、待人的态度各异，他们与群众之间会发生各种矛盾，也是不可避免的。

“以身作则”，这是中国的一句老话。“则”者，准则，即以自身的实际行动给别人作出榜样。提倡做的，领导应首先做；禁止做的，领导应首先不做。实行正确的领导，一靠领导者执行正确的路线和政策，一靠自己的模范行为。“以身作则”，是一种无声命令，它本身就是一种很有效的思想政治工作。这种马克思主义的思想作风，是我们取得群众信任、率领群众前进的法宝。我们做思想政治工作，总是要把党的路线、方针、政策和要达到的目的、实行的原则，向群众宣传、解释，使群众认识到党的路线、方针、政策和自己的利益的一致性，并为实行它去努力，去献身。如果言行不一，他们从领导者的实际言行中，看到和听到的，与领导者自己所宣传的，不是一回事，甚至完全相反，群众怎么会相信那种空洞的、干瘪的、领导者自己不准备实行的说教呢？凡是存在这种状况的地方，那里的思想政治工作就不会有什么成效。

领导者执行的政治路线如果是端正的，努力学经济、学管理、学习科学技术，尽快使自己成为领导四化建设的行家，那就能把广大群众的社会主义积极性、创造性，组织在热火朝天的经济建设中。如果，领导者对党的政治路线，缺乏深刻的了解，认识上模模糊糊，或者不识大体，没有远见，“位尊而无功，俸厚而无劳”，不把全副精力用在经济建设上，这样，怎么会有力量说服、动员群众一心奔四化呢？

领导者执行的思想路线是端正的，“每事问”，重视调查研究，能从实际出发，遵循客观规律办事，那里的社会主义建设事业就会是朝气蓬勃，有创造性的。相反，如果在领导者那里主观

主义盛行，思想保守，或者是冒险蛮干，拿着国家的财产、群众的生命当儿戏，那里的工作，不是死气沉沉，就是问题一大堆，甚至要出大乱子。在这种情况下，群众怎么可能发挥创造性呢？

领导者执行的组织路线是端正的，选贤任能，把那些襟怀坦白、有政治远见、办事公道、坚持党的路线、有专业知识和本领的年富力强的干部选拔出来，放在各级领导岗位上。这样做了，就是进行了最好的思想政治工作，给群众以信心和希望，就可以依靠他们联系广大群众，依靠他们带领群众前进。相反，那里的领导者在任人方面，拉帮结派，任人唯亲，甚至使好人受气、恶人当道，在这种情况下进行思想政治工作，群众是不会听的。

现在，群众中存在着各种各样的困难和问题，如：要求落实党的各项政策，要求把平反冤假错案的工作做彻底；要求学习，以适应干部专业化的需要；还有孩子上学、就业问题，无住房或住房拥挤的问题，等等。这些多年积累下来的问题，群众议论最多，思想问题也最多。许多人的思想情绪波动，往往都同这些问题得不到恰当解决有关。面对群众中这许许多多的需要，不能认真对待，在力所能及的范围内采取切实措施给予逐步解决，最容易影响积极性。领导者应当关心群众疾苦，深切体察受害者的委曲，拨云雾见青天，毫不迟疑地为他们落实政策；在生活上，与群众同呼吸、共甘苦。只要身体力行，这样做了，就是进行了最有效的思想政治工作，在实践中宣传、落实了党的政策，把温暖送进了群众的心田，就能把群众团结在党的周围。如果，领导者在平反冤假错案上，拖泥带水，不把群众的痛苦放在心上，甚至制造新的冤假错案；见什么有利的事，先为自己打算，拉关系、走后门，不仅把自己的生活安排得舒适妥贴，甚至把子孙后代、三姑六姨的事也办好了，那里的领导者，将如何要群众按政策办事、相信社会主义制度的优越性呢，向群众进行“艰苦奋斗”的说教，岂不会引起哄笑吗？

社会上有阴暗面，群众中有这样那样的缺点或落后的东西，是不可怕的；可怕的是社会没有力量去克服那些阴暗的东西，更可怕的是领导者自己制造一些令人气愤的事。上梁不正，下梁歪；党风不正，国家衰。经历十年浩劫，我们的社会主义祖国，伤痕累累，怎样才能把广大群众最紧密地团结在中国共产党周围呢？这要靠党的路线、方针、政策的正确，面各级领导干部的状况如何，却是起举足轻重的作用。我们向群众做思想政治工作，向广大群众进行说服、动员工作，让他们看清面临的困难，而不被困难所吓倒，更要让他们从党的身上、从各级领导干部身上看到克服困难的信心和力量；让他们看清创伤，而不被伤痕所折服，更要让他们从党的身上、从各级领导干部身上看到治愈伤痕的希望。只要党的领导是正确的，党的干部“言必信，行必果”，坚强有力，就一定能战胜任何困难。

马克思在《关于费尔巴哈的提纲》里说：“教育者本人一定是受教育的”这应当成为我们思想政治工作中的座右铭。

编者附记

本书编好送给山西人民出版社后不久，我国政治生活中有一件很值得记述的大事，就是有重大历史意义的一九八〇年党的十二月工作会议召开了。这次会议确定了在经济上实行进一步调整、在政治上实现进一步促进安定团结的方针。接着在全党和全国人民中展开了对这次会议精神的学习，坚持四项基本原则、建设社会主义精神文明已成为广泛热烈议论的话题。这次中央工作会议，为加强党的思想政治工作进一步指明了方向，为做好这项工作带来了新的巨大的推动力。本书付印前，我们接受了山西人民出版社编辑部的建议，又增选了一组讲“建设社会主义精神文明”的文章，有《光明日报》编辑部召开座谈会的发言摘要和一篇评论。

一九八一年三月三日

[General Information]
书名= 论思想政治工作科学化
作者=
页数= 171
SS号= 0
出版日期=
Vss号= 92840962